

Rapport final

Étude sur l'égalité professionnelle Femmes – Hommes au sein de la branche des entreprises de Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

Rapport d'étude

Octobre 2022

Sommaire

- [Rappel du contexte du projet](#)
- [Baromètre égalité professionnelle de la branche](#)
- [Législation de l'égalité professionnelle en France et accord de la branche](#)
- [Pratiques des entreprises en matière d'égalité femmes-hommes](#)
- [Analyse de chaque axe potentiel de l'accord](#)

Sommaire cliquable

Introduction

Rappel du
contexte du
projet

Contexte de l'étude

Rappel des objectifs du projet

Fin 2020, le courtage d'assurances comptait près de **5 000 entreprises** et **50 000 salariés** (*source portrait statistique branche IDCC 2247 de la DARES*).

La plupart de ces entreprises sont des petites entreprises, et ensemble elles réunissent une importante partie des salariés de la branche. Cette structuration autour d'entreprises de tailles plutôt faibles peut se traduire par **des moyens humains limités** pour animer les politiques RH (recrutement, égalité, QVT...).

Des inégalités de genre persistantes, malgré un haut taux de féminisation

La branche a un fort taux de féminisation de ses salariés. En revanche, **moins de femmes occupent des postes de cadres ou de dirigeants**, ce qui pourrait expliquer en partie l'écart salarial constaté. Et, même si cette tendance diminue, **Les femmes sont également plus exposées à des contrats moins sécurisants, comme les CDD et les temps partiels**

Un engagement pour l'emploi et la qualité de vie au travail conséquent

Les deux grands marqueurs de cet engagement ont été **le pacte de responsabilité et de solidarité [signé en 2016](#)** ainsi que **l'accord relatif aux engagements responsables et solidaires en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail dans la branche**, signé en 2021. **L'accord de 2021** renforce les objectifs de celui signé en 2016 avec davantage de précisions sur la mise en œuvre du télétravail, l'approfondissement de la politique d'alternance, la rédaction d'un [guide de branche sur la QVT](#), la lutte contre la discrimination et le renforcement de la diversité et de la mixité.

UN BESOIN D'OBJECTIVATION DES PRATIQUES ET SITUATIONS POUR :

- Disposer d'éléments qualitatifs et quantitatifs relatifs à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes dans la perspective d'une nouvelle négociation prévue fin 2022
- Valider la fiabilité des indicateurs de suivi des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés dans les accords de 2016/2021 et les compléter pour favoriser leur pilotage

UNE MISSION INTÉGRANT :

- Un état des lieux des conditions d'insertion et d'emplois des femmes dans la branche
- Un benchmark des accords égalité professionnelle homme/femme de branches
- Un état des lieux qualitatif et quantitatif sur l'emploi et la qualité de vie au travail
- Une mise en perspective sur les 2 sujets grâce à un benchmark quanti intersectoriel
- L'analyse des évolutions du cadre réglementaire et des accords signés par la branche en matière d'égalité professionnelle femme/homme pour évaluer leurs impacts

Le présent rapport traite du volet « Égalité professionnelle »

Rappel de la méthodologie d'étude

Phase 1 – État des lieux qualitatif et quantitatif sur les 2 volets « égalité professionnelle » / « Emploi et QVT »

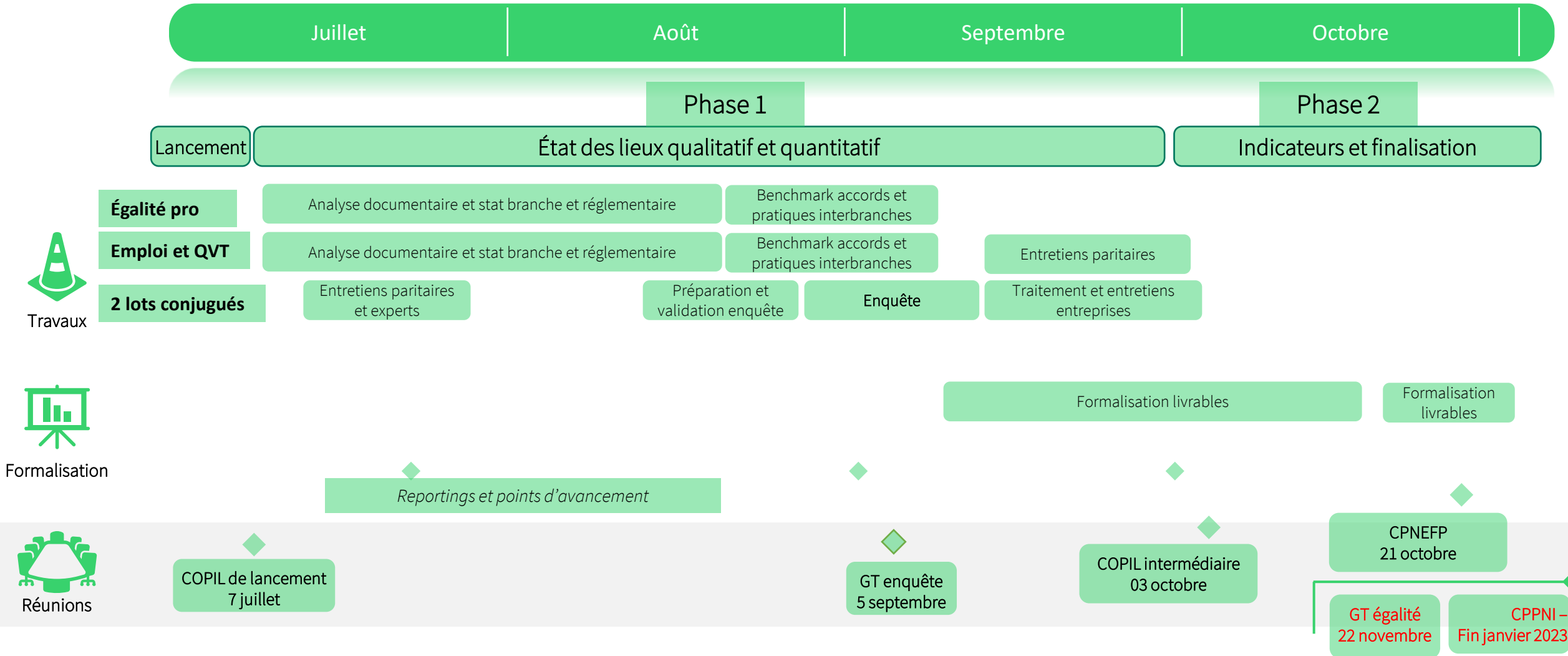
- ✓ Analyse documentaire sur les évolutions réglementaires et les accords signés par la branche en matière d'égalité professionnelle femme/homme
- ✓ Réalisation d'un benchmark des accords égalité professionnelle homme/femme sur des branches similaires afin de mieux positionner les engagements de la branche et identifier de bonnes pratiques
- ✓ Analyse des conditions d'insertion et d'emploi des femmes dans la branche à partir de rapports et données statistiques
- ✓ État des lieux de l'accord relatif aux engagements responsables et solidaires en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail
- ✓ Réalisation d'un benchmark des accords en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail afin de mieux positionner les engagements de la branche et identifier de bonnes pratiques (*télétravail, flexibilité horaire, conditions de travail, etc.*)
- ✓ Consolidation des indicateurs de suivi listés dans les accords signés par la branche
- ✓ Réalisation d'une enquête en ligne auprès des entreprises du secteur (validation en GT intermédiaire)
- ✓ Réalisation de 20 entretiens d'interprétation avec des responsables RH du secteur
- ✓ Formalisation des livrables et présentation

Phase 2 – Consolidation des indicateurs retenus et finalisation

- ✓ Finalisation des livrables
- ✓ Présentation aux différentes instances

Contexte de l'étude

Rappel du planning prévisionnel



Ressources documentaires analysées

Textes légaux

- Principales Lois entre 2001 et 2021
- Principaux décrets d'applications et articles récents sur l'égalité homme/femme

Accords de branche et conventions collectives

- 58 Accords de branches, conventions collectives et arrêtés en vigueur ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension publié au Journal Officiel (2017-2021)
- 5 accords de branche, conventions collectives et relevés de conclusion relatifs au pacte de responsabilité et de solidarité
- Accord égalité Femme/Hommes – Branche du courtage, 2009
- Accord Pacte de responsabilité et de solidarité – Branche du courtage, 2016
- Suivi du pacte de responsabilité – Branche du courtage, 2017 - 2019
- Accord engagements responsables et solidaires, 2021

Études et portraits statistiques

- AGEFOS PME – Portraits statistiques de la Branche du Courtage, 2012 à 2018
- AGEFOS PME - Bilan formation de la Branche du Courtage, 2012 à 2017
- Préanalyse de l'OPCO Atlas sur les Indicateurs Égalité professionnelle, 2022
- Benchmark des accords de branche – Planète CSSA
- Fiches de la DARES
- Projection ACOSS sur le code NAF 6622Z
- Données DSN 2016, 2019
- Données anonymisées des formations financées par OPCO Atlas pour les sociétés de courtage – 2020 et 2021

Contexte de l'étude

Panel de professionnels interrogés

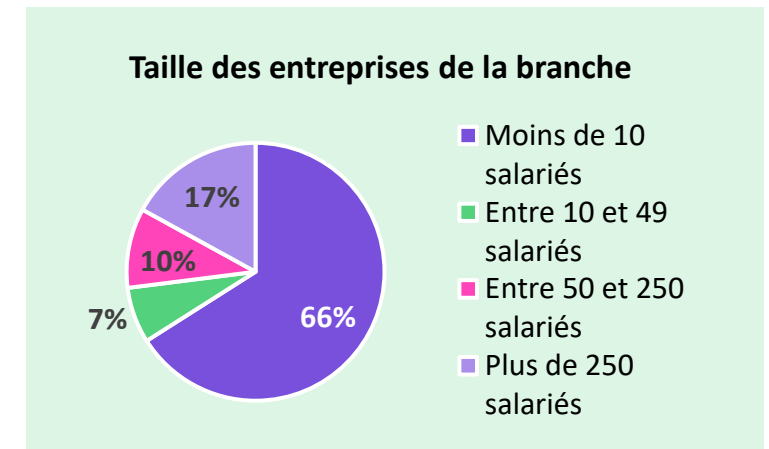
Une vingtaine de représentants d'employeurs et de représentants de salariés a participé aux entretiens individuels semi-directifs et 60 ont répondu au questionnaire en ligne.

Les entretiens ont été réalisés auprès d'un panel d'entreprises représentatif de la diversité des activités du courtage et des tailles de structures de la branche professionnelle.

La plupart des répondants ayant participé à l'enquête en ligne déclarent être dans **des entreprises de moins de 10 salariés (66%)**.

Cette proportion est partiellement représentative des entreprises dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, **ou les TPE représentent 89% des entreprises au total***. Un effort a été fait pour inclure dans l'étude des personnes travaillant dans des grosses entreprises, qui ne représentent que une minorité d'entreprises, mais qui regroupent une importante partie des salariés de la branche. Un tel mix permet d'avoir des retours représentatifs sur les 2 typologies de structures.

*[*Selon le Panorama du courtage en France, 2020. Planète CSCA](#)*



Partie 1

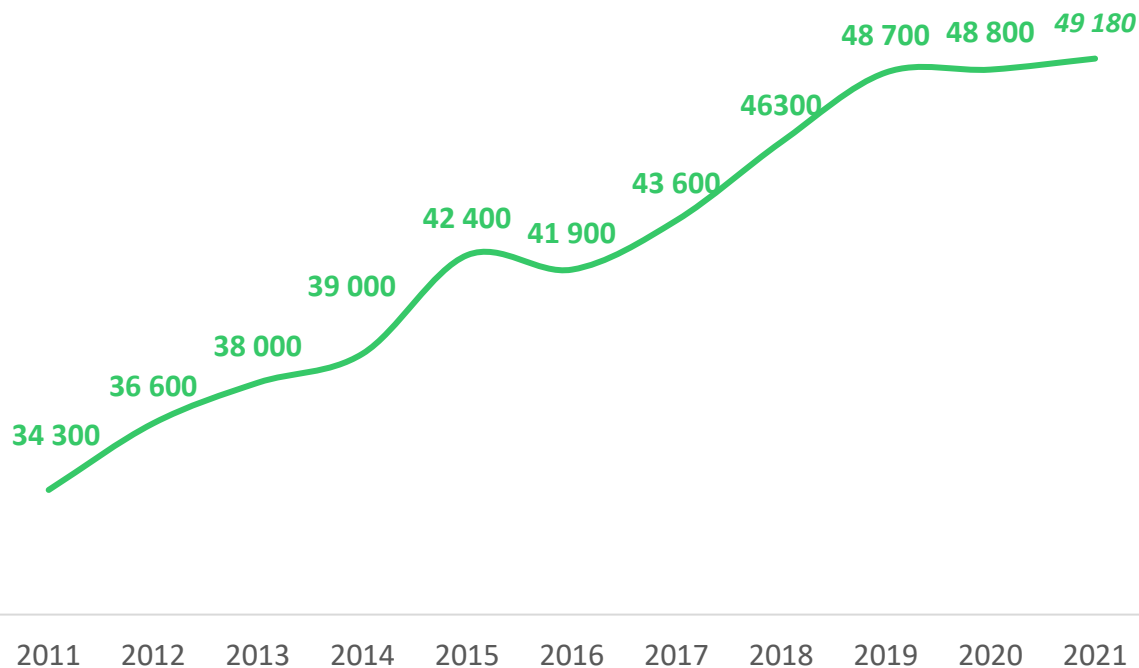
Baromètre égalité professionnelle de la branche

Indicateurs clés de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

Une branche aux effectifs en croissance

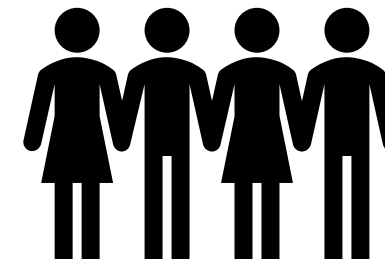
Évolution du nombre de salariés de la branche entre 2011 et 2021

Source : données au 31/12, portraits statistiques IDCC 02247 de la DARES 2011 à 2020 et estimation 2021 à partir de l'évolution constatée pour le NAF 6622Z source Acooss



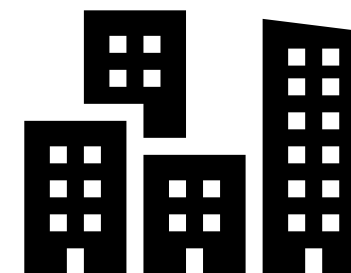
49 180

salariés en 2021 au sein de la
branche pour une estimation
de 42 830 en ETP



4 860

entreprises en 2020 dont
88,4 % de TPE



La branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances connaît une croissance assez constante de son nombre de salariés au fil des années. **En 2011**, le nombre de salariés était de **34 300** contre **49180 en 2021**, soit une augmentation de **43%** en 11 ans ou encore une augmentation moyenne de **3,7%** par an.

Source : Fiche DARES 02247 – 2020 et estimation ACOSS pour les données de 2021

Indicateurs clés de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

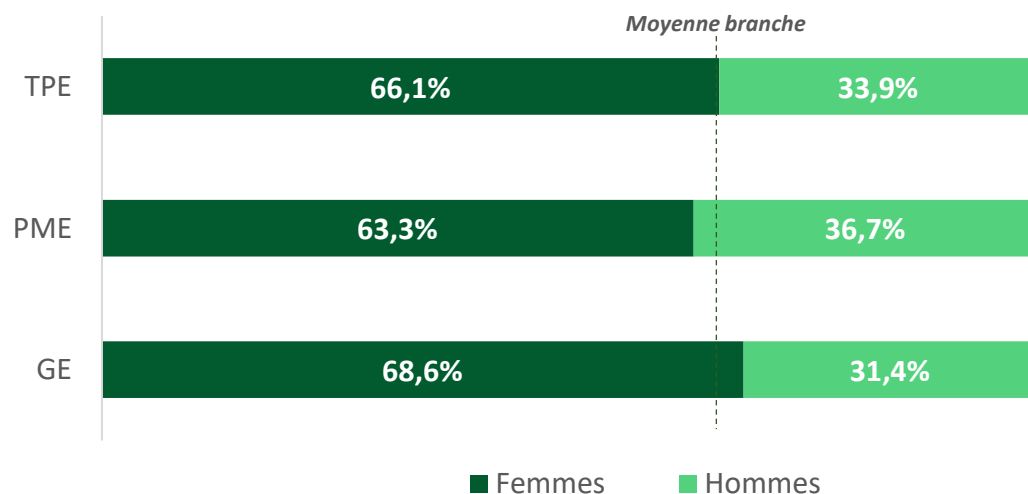
2 salariés sur 3 sont des femmes au sein de la branche

66,1 %

de femmes au sein de la branche, soit
32 230 salariées, au 31/12/2020*



Proportion Femme / Homme en fonction de la taille d'entreprise*



En 2020, le taux de féminisation des effectifs des Très Petites Entreprises (TPE – entreprises de moins de 10 salariés) est équivalent à celui de la branche (66,1% de femmes et 33,9% d'hommes).

On observe en revanche que **cette proportion de femmes dans les effectifs est un peu inférieure dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME – entreprises de moins de 250 salariés) et un peu supérieure au sein des Grandes Entreprises (GE – entreprises de plus de 250 salariés).**

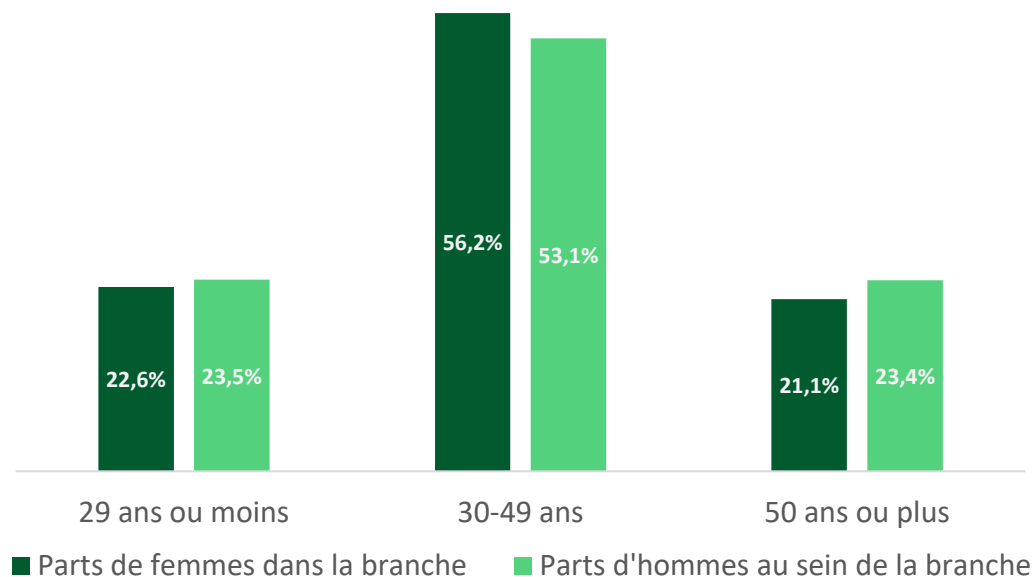
À titre de comparaison, le taux de féminisation des entreprises de la filière « Banques, établissements financiers et assurances » (CRIS) était de 59,5 % au 31/12/2020 et celui de l'ensemble des conventions collectives de branche de 45,1 %.

* Source : portrait statistique IDCC 02247 de la DARES, données au 31/12/2020

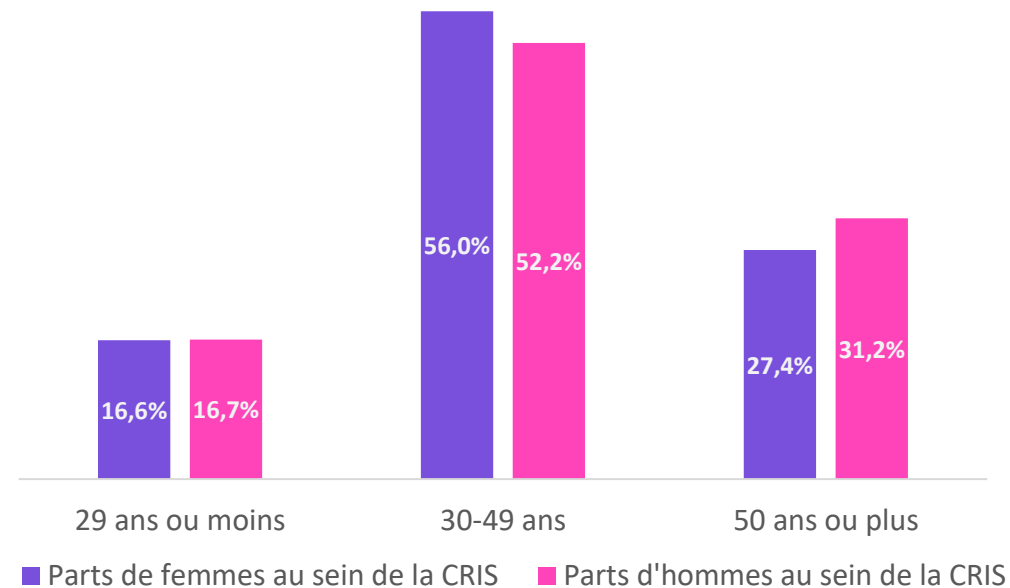
Indicateurs clés de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

Une branche relativement jeune

Parts des femmes et des hommes en fonction de leur âge au sein de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances



Parts des femmes et des hommes en fonction de leur âge au sein du CRIS Banques, établissements financiers et assurances



La branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances est **une branche relativement jeune par rapport à l'ensemble des branches de la filière banques – assurances**. En effet, on observe une part plus importante (environ +6,5 pts) d'hommes et de femmes de moins de 29 ans dans la branche que dans la CRIS (ensemble des branches de la filière Banques, établissements financiers et assurance). On constate également que la part des salariés de plus de 50 ans est inférieure (environ -6,5 pts) dans la branche par rapport au CRIS.

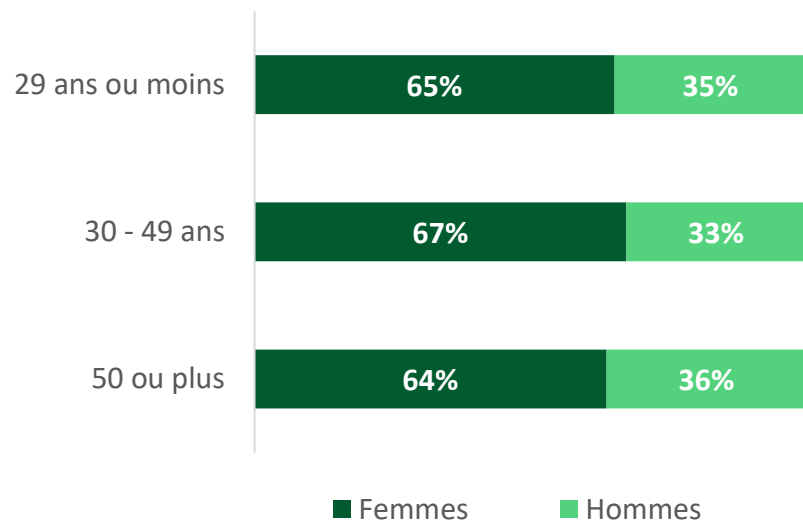
En revanche, on ne constate pas d'écart significatif entre la répartition par âge des femmes et des hommes au sein de la branche. On peut simplement noter que parmi les plus de 50 ans, il y a légèrement moins de femmes (21,1%) que d'hommes (23,4%) en proportion.

* Source : portrait statistique IDCC 02247 de la DARES, données au 31/12/2020

Indicateurs clés de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

Une répartition par âge entre femmes et hommes qui s'égalise

Répartition femmes / hommes en fonction de l'âge*



Des analyses précédentes et du graphique ci-dessus, on constate en effet une légère variation seulement de la part des femmes par tranche d'âge. La tranche d'âge qui s'écarte le plus de la moyenne branche (66,1%) est celle des salariés de plus de 50 ans avec 64 % de femmes.

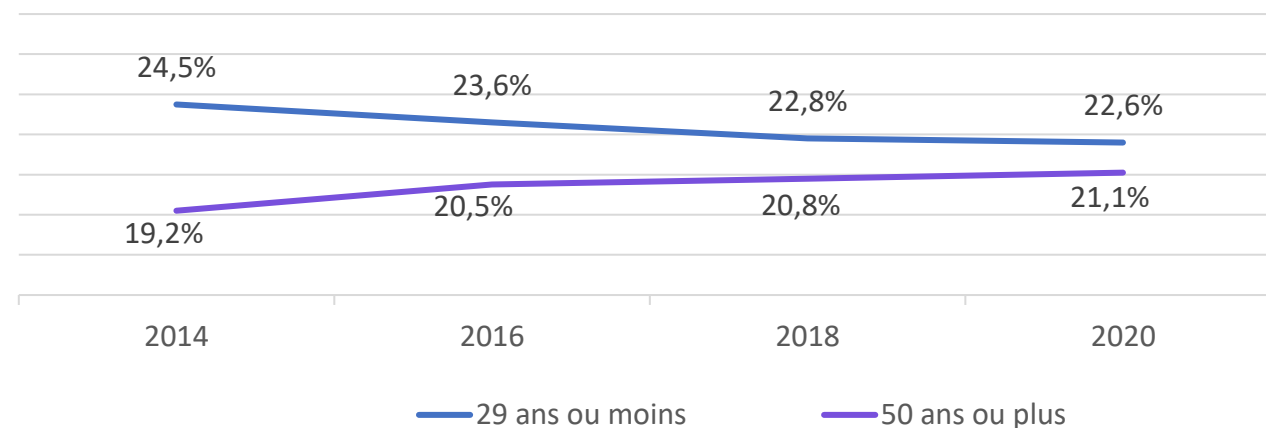
Des femmes de plus en plus âgées au sein de la branche

En répartition, la part des femmes augmente dans la tranche des 50 ans ou plus (+2 points en 6 ans), on a même une croissance chez les 55 ans ou plus (+1 pt).

Du côté des hommes, le taux de 50 ans et plus reste stable sur 2014 – 2020, mais le taux de 55 ans ou plus baisse légèrement (-0,5 pt).

Ainsi, même si elles restent sous représentées chez les 50 ans ou plus au sein de la branche, la part des femmes augmente dans cette tranche et leur poids par rapport aux hommes tant à augmenter aussi pour se rapprocher de la moyenne branche de 66,1 % de femmes.

Répartition des femmes par âge *

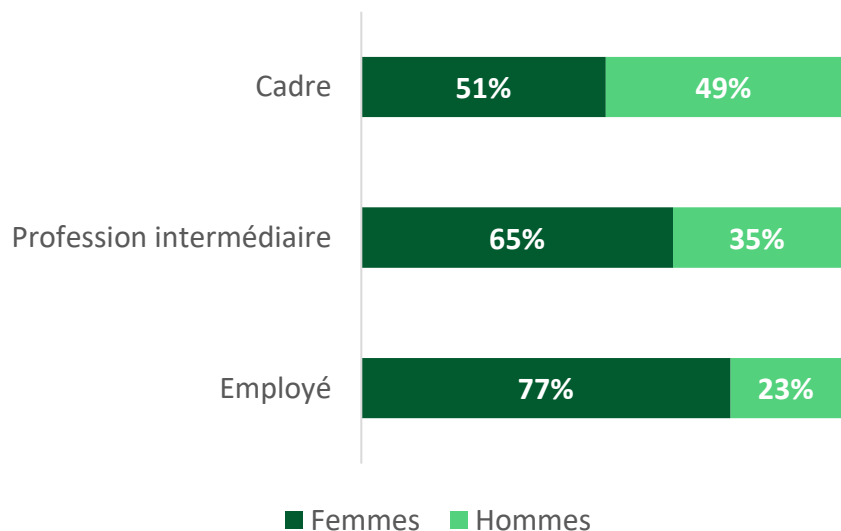


* Source : portrait statistique IDCC 02247 de la DARES, données au 31/12/2020

Indicateurs clés de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

Un rééquilibrage en cours au niveau des CSP des femmes et des hommes

Répartition femmes / hommes en fonction de la catégorie socio-professionnelle (CSP)*

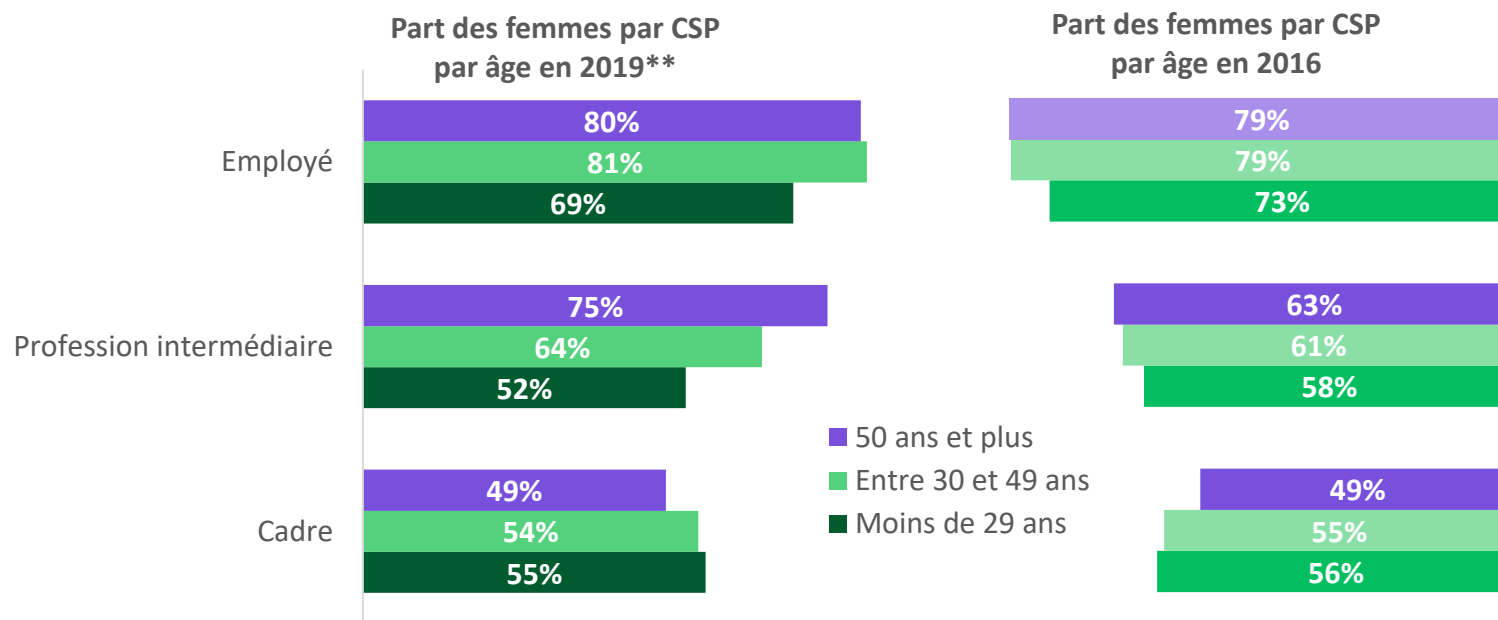


On constate que le niveau de la catégorie socio-professionnelle augmente, plus la part des femmes dans les effectifs diminue.

La part des femmes de profession intermédiaire (65%) est proche de celle de la branche entière (66,1%). En revanche on observe une sous-représentation des femmes chez les cadres et une surreprésentation chez les employés.

Une répartition plus égalitaire chez les jeunes

On constate en 2019 que les CSP des femmes pour les moins de 29 ans est plus équilibrée que pour leurs aînées. Le poids des femmes chez les cadres est de 55 % contre 49 % pour les plus de 50 ans. Le taux d'employés femmes (69 %) se rapproche du taux de féminisation branche (66 %). En revanche, la comparaison 2016/2019 ne laisse pas entrevoir sur ce point (nouvelles entrantes) de progrès linéaire.



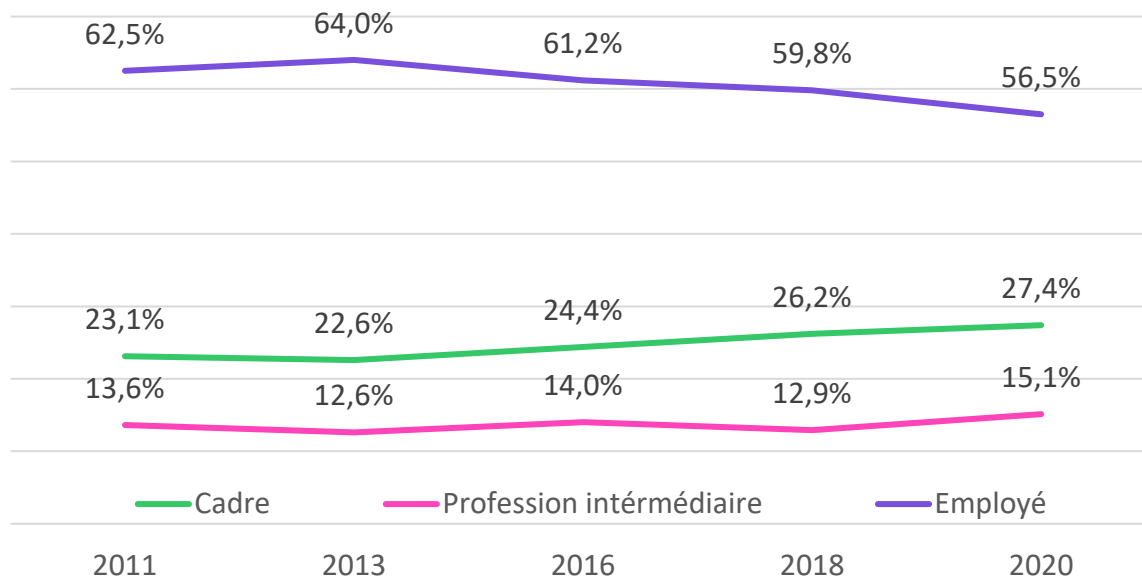
* Source : portrait statistique IDCC 02247 de la DARES, données au 31/12/2020

** Source : Base tous salariés INSEE au 31/12/2016 et 31/12/2019

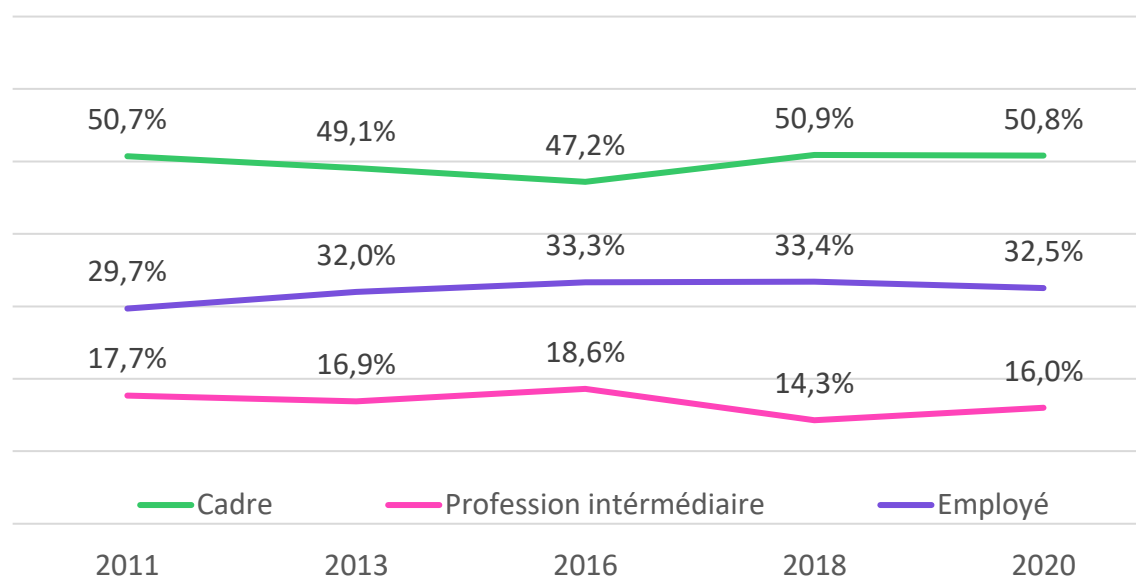
Indicateurs clés de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

Un rééquilibrage en cours au niveau des CSP des femmes et des hommes

Évolution de la répartition des femmes par CSP*



Évolution de la répartition des hommes par CSP



27,4% des femmes étaient cadres en 2020 contre **23,1%** en 2011

15,1% des femmes exerçaient des professions intermédiaires en 2020 contre **13,6%** en 2011

56,5% des femmes étaient employés en 2020 contre **62,5%** en 2011

Une dynamique positive en termes d'égalité professionnelle :

- La part des femmes cadres a progressé de 4 points en 9 ans alors que celle des hommes est inchangée.
- La part des femmes employés a baissé de 6 points en 9 ans contre une augmentation de 3 points chez les hommes.

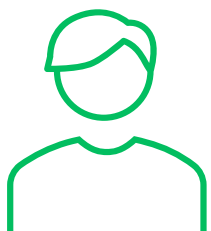
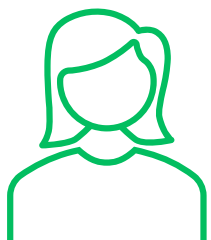
Comparatif interbranches : on ne retrouve pas exactement la même situation dans les autres branches de la filière « banque assurance », dans ces dernières, en moyenne, on a pratiquement 1/3 de femmes cadres, 1/3 de femmes en professions intermédiaires et 1/3 de femmes employées, mais les écarts sont pratiquement aussi marqués par rapport aux CSP des hommes (moins de femmes cadres et plus de femmes employées).

* Source : portrait statistique IDCC 02247 de la DARES, données au 31/12/2020

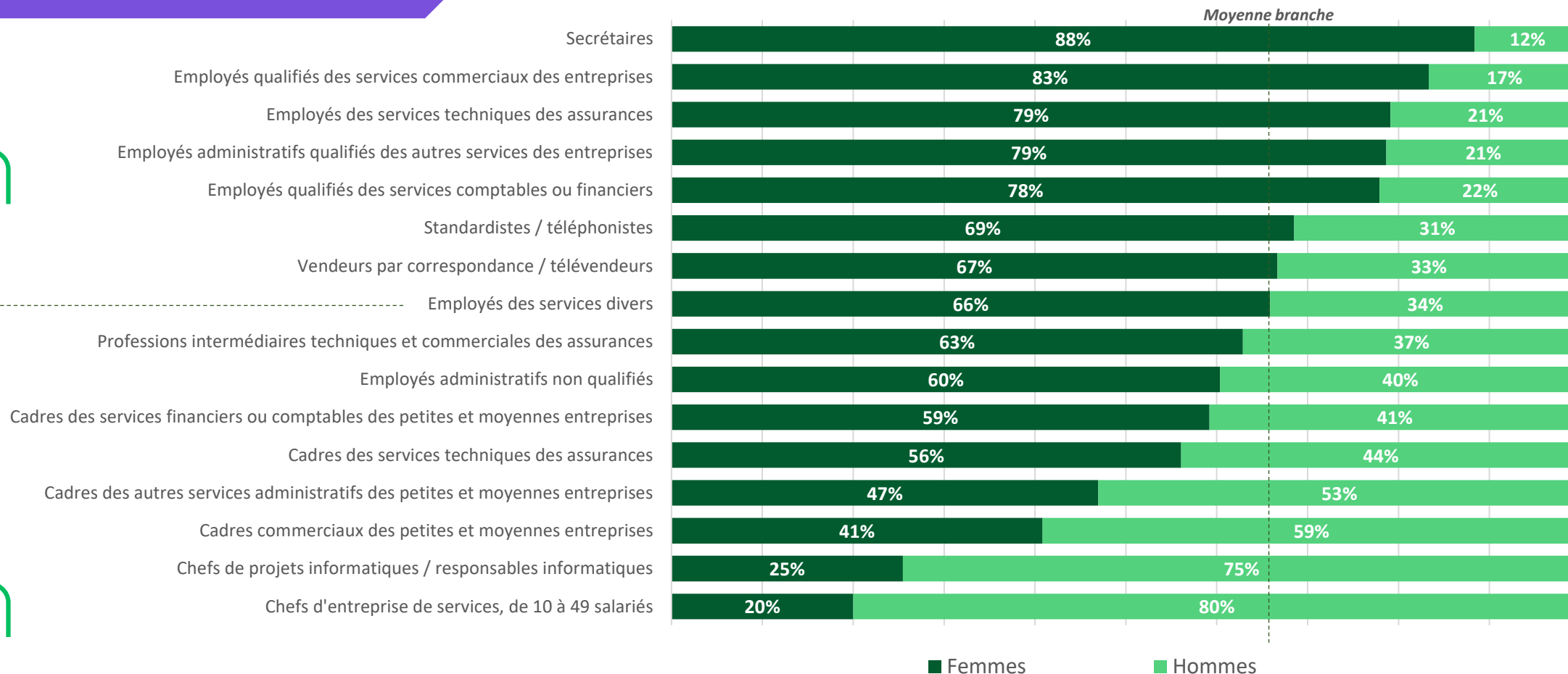
Indicateurs clés de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

Des inégalités qui restent fortes quand on regarde les postes occupés

Plus de 83% des effectifs de la branche



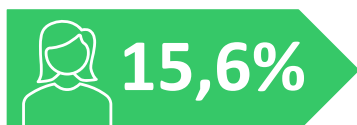
Répartition femmes / hommes pour les 16 métiers les plus exercés au sein de la branche



** Source : Base tous salariés INSEE au 31/12/2016 et au 31/12/2019, nomenclature PCS-ESE

Les conditions d'emploi des femmes de la branche

En 2020,



des femmes de la branche sont **en CONTRAT À TEMPS PARTIEL**. Ce taux tend à baisser (17,9 % en 2016, 16,3 % en 2019). La part d'hommes en contrat à temps partiel a quant à elle augmenté (+1,7pt depuis 2015).



des femmes de la branche sont **EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)**. C'est **un chiffre en baisse** puisqu'elles étaient 8,5 % en 2015 (-3,1 pt). Les hommes sont quant à eux passés de 4,9 % à 3,7 % de CDD (-1,2pt), ce qui tend à réduire l'écart F/H.



Au niveau des conditions d'emploi des femmes au sein de la branche, on observe **une baisse progressive des temps partiels, ce qui réduit progressivement les inégalités femmes-hommes en la matière.**

Pour les femmes comme pour les hommes, on constate toutefois que ce **taux de temps partiel augmente rapidement avec l'âge.**

En termes de contrats proposés, là aussi la tendance est encourageante en matière d'égalité professionnelle. **La part de femmes en CDD est en baisse, comme celle des hommes, mais plus rapidement.** On observe donc un rééquilibrage progressif en la matière.

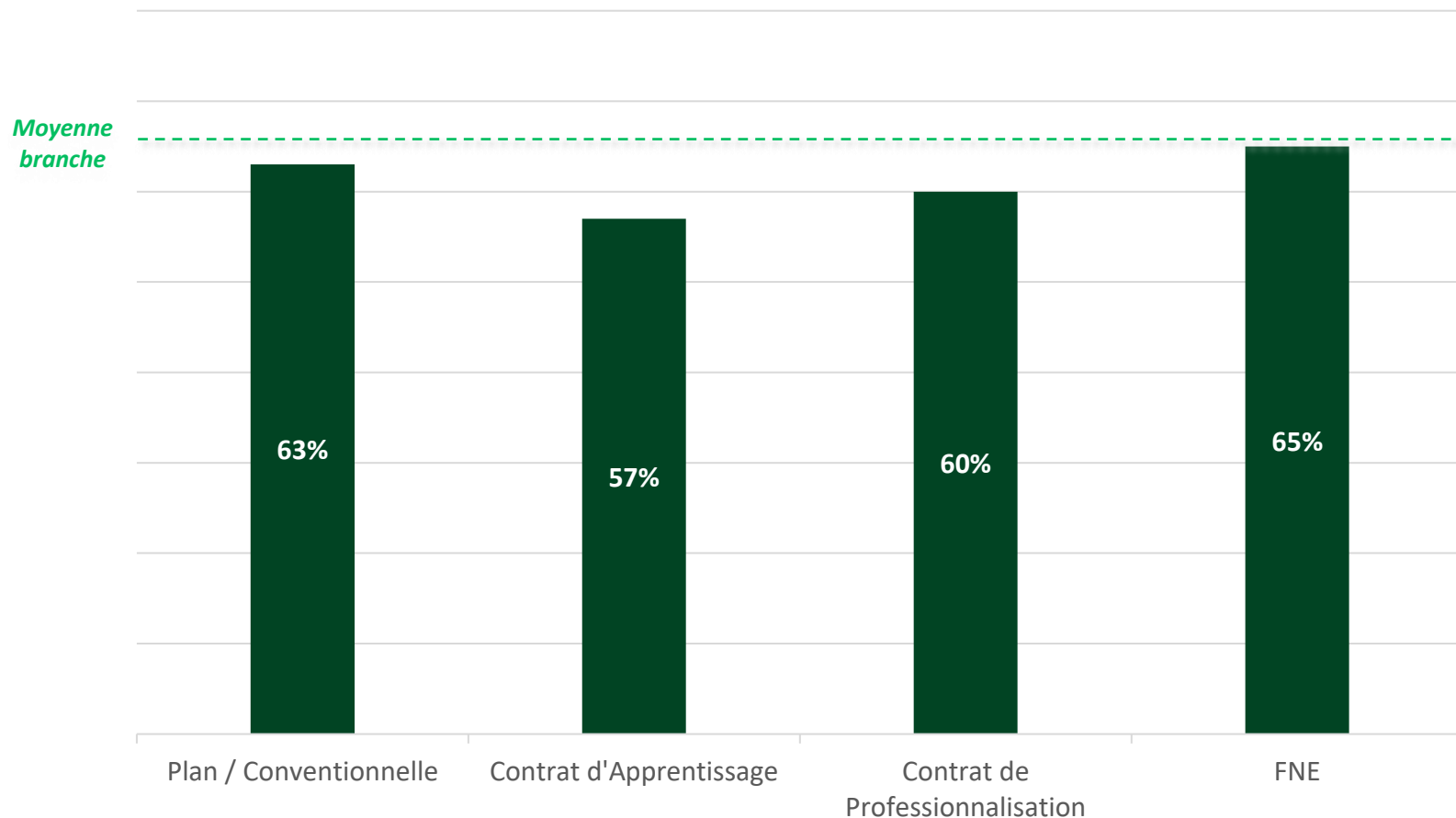
Dans les autres branches de la filière banque assurance, on retrouve un taux de temps partiel comparable pour les femmes, en revanche bien moindre pour les hommes. Les inégalités en la matière y sont donc plus importantes. En revanche au niveau des CDD, on constate des taux comparables (légèrement inférieurs pour les femmes comme pour les hommes dans les autres branches de la filière).

* Source : portrait statistique IDCC 02247 de la DARES, données au 31/12/2020

Indicateurs clés de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

Un taux d'accès à la formation qui respecte presque la répartition F/H

Part de femmes en formation en fonction du dispositif de formation en 2021



Un accès relatif à la formation

Les femmes représentent 66 % des effectifs de la branche, mais dans les 4 dispositifs présentés ci-contre (et qui représentent plus 99% des formations financées) on a moins de 66 % de bénéficiaires femmes. Toutefois les proportions en sont proches pour le FNE et le plan de développement des compétences. C'est moins vrai pour l'alternance.

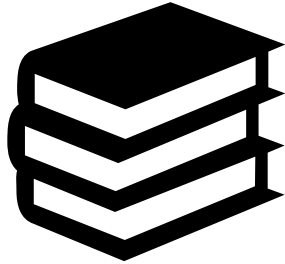
Une alternance plus masculinisée

Chez les moins de 29 ans, les femmes représentent 65 % des effectifs de la branche. Cependant, les femmes représentent 57 % des contrats d'apprentissage en 2021 et 60 % des contrats de professionnalisation. Elles y sont donc sous-représentées.

Source : Données anonymisées des formations financées par OPCO Atlas pour les sociétés de courtage - 2021

L'accès à la formation et à l'évolution professionnelle au sein de la branche

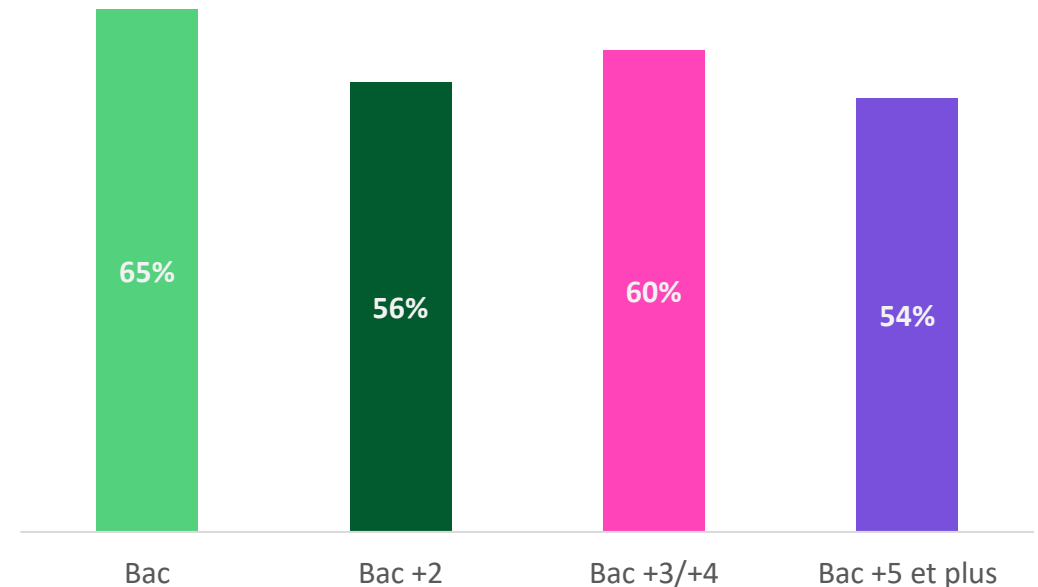
En 2021,



Sur certaines thématiques, on retrouve bien un taux de stagiaires femmes proche du taux de femmes dans la branche. C'est le cas des formations **en assurance avec 64% de stagiaires femmes** ou encore **des formations en ressources humaines avec 65% de stagiaires femmes**.

Cependant, on peut observer une part de femmes de **58 %** dans les formations d'**encadrement reflétant la part de cadres femmes / femmes en position d'encadrement moins importante**.

Les niveaux visés en alternance par les femmes au sein de la branche*



Au sein de la branche, pour les formations financées par l'OPCO visant un niveau de qualification, on observe une part plus importantes de femmes pour les niveaux visés plus faibles, ce qui peut contribuer à perpétuer la situation d'écart en matière de CSP et de postes occupés entre femmes et hommes.

*Source : Données anonymisées des formations financées par OPCO Atlas pour les sociétés de courtage - 2021

Indicateurs clés de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

Des écarts de rémunération H/F qui subsistent au sein de la branche

La branche du courtage connaît encore d'importants écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. Le salaire net mensuel en 2020 pour les hommes salariés dans la branche est de 3 910€ contre 2 750€ tous secteurs confondus (et 4 620€ au sein du CRIS Banques, établissements financiers et assurances). Les femmes de la branche reçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 620€ contre 2 300€ tous secteurs confondus (et 3 110 € pour le CRIS)*.



3 910 €

de salaire net mensuel en 2020



2 620 €

de salaire net mensuel en 2020

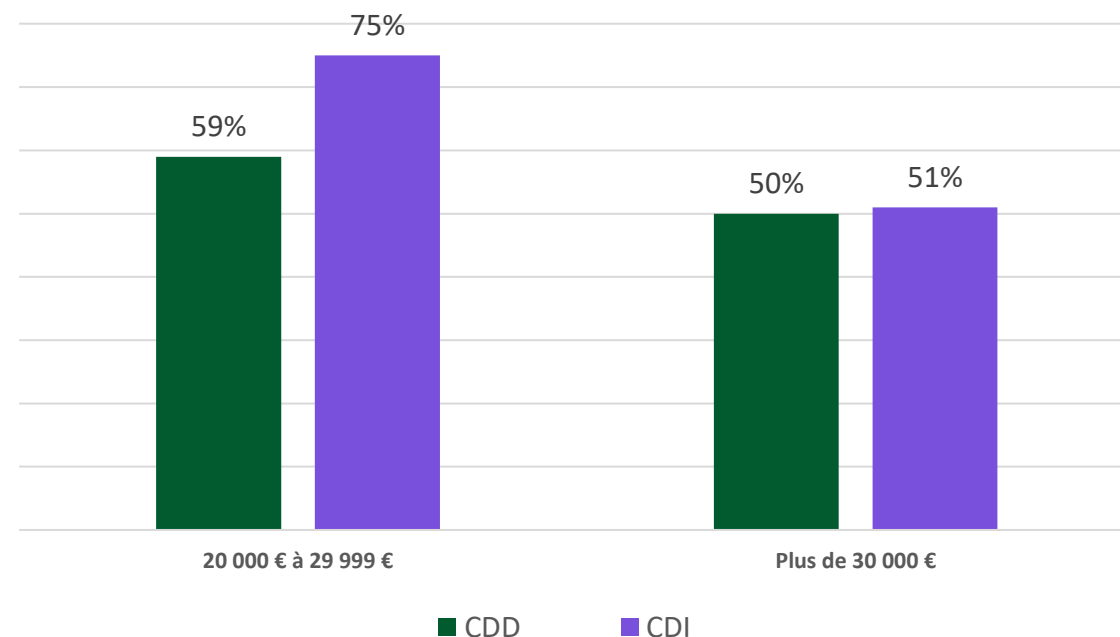


Les femmes de la branche Courtage / assurances gagnent en moyenne **33 % de moins** que les hommes.

Dans l'ensemble des CCN, les femmes gagnent en moyenne **16 % de moins** que les hommes (33 % en moins au niveau des branches du CRIS)

Source : Fiche DARES 02247 - 2020

Part de femmes au sein de la branche par tranche de revenu (net) et contrat de travail**

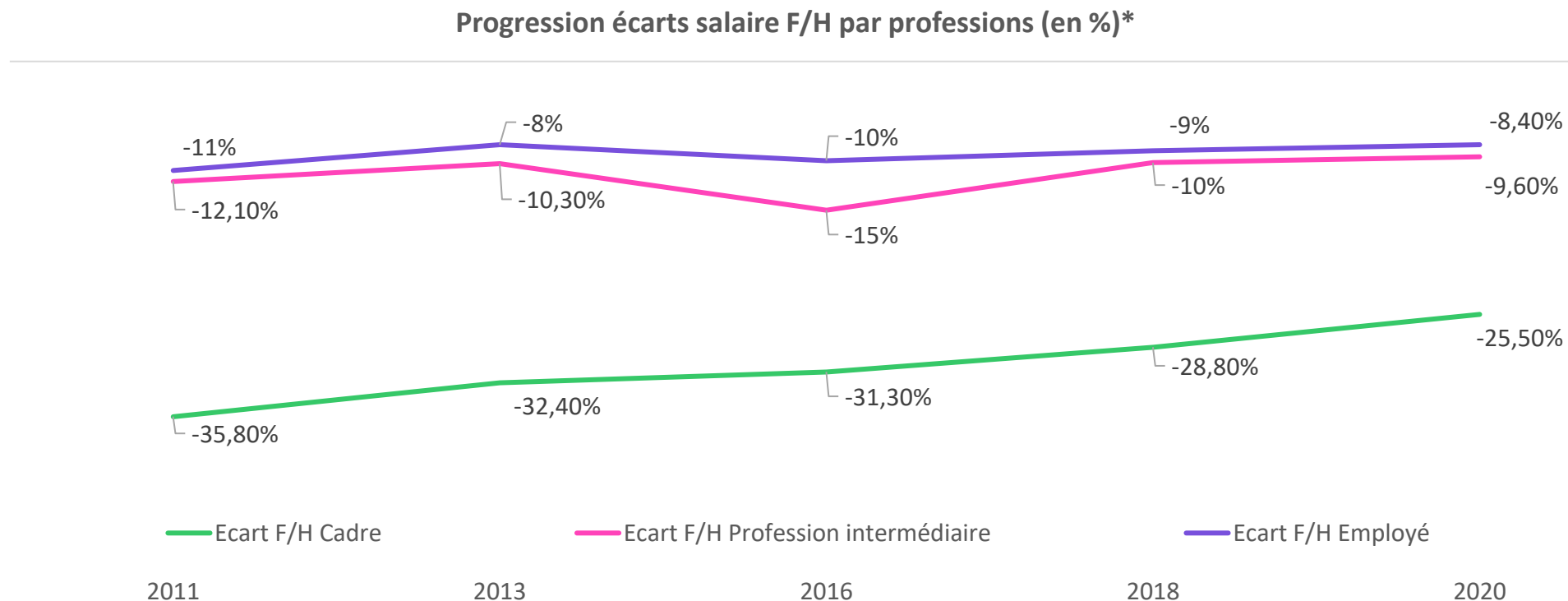


* Source : portrait statistique IDCC 02247 de la DARES, données au 31/12/2020

** Source : Base tous salariés INSEE au 31/12/2016 et au 31/12/2019

Indicateurs clés de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

Des écarts liés en grande partie aux écarts par CSP/métier



Cet écart s'explique par la part moins importante des femmes au sein des populations cadres dans la branche et sur l'écart de rémunération qui reste important entre femmes et hommes cadres. Cet écart diminue fortement (-10pts en 9 ans), mais reste de 25%. Sur les autres CSP, l'écart est moins important et diminue également (moins vite toutefois). On retrouve pratiquement les mêmes chiffres au niveau de la filière (CRIS Banques, établissements financiers et assurances).

* Source : portraits statistiques IDCC 02247 de la DARES, données au 31/12/20xx

Indicateurs clés de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

Des écarts qui tendent à se réduire pour les jeunes diplômés

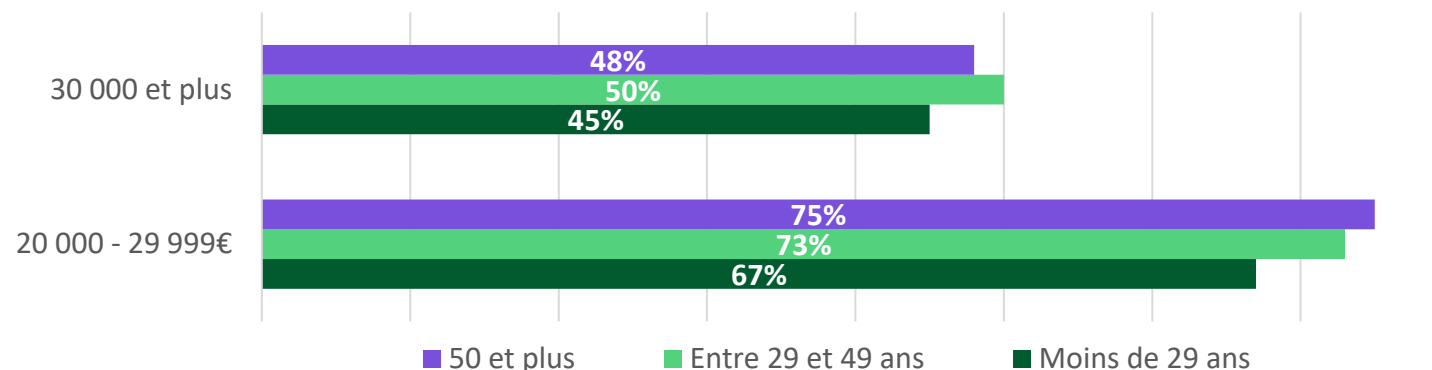
En 2016, on constate une sous-représentation importante pour la part de femmes touchant 30 000€ et plus, peu importe les tranches d'âges.

En 2019, par rapport à 2016, la part des femmes dans les salaires de plus 30 000 euros a augmenté de 3 points.

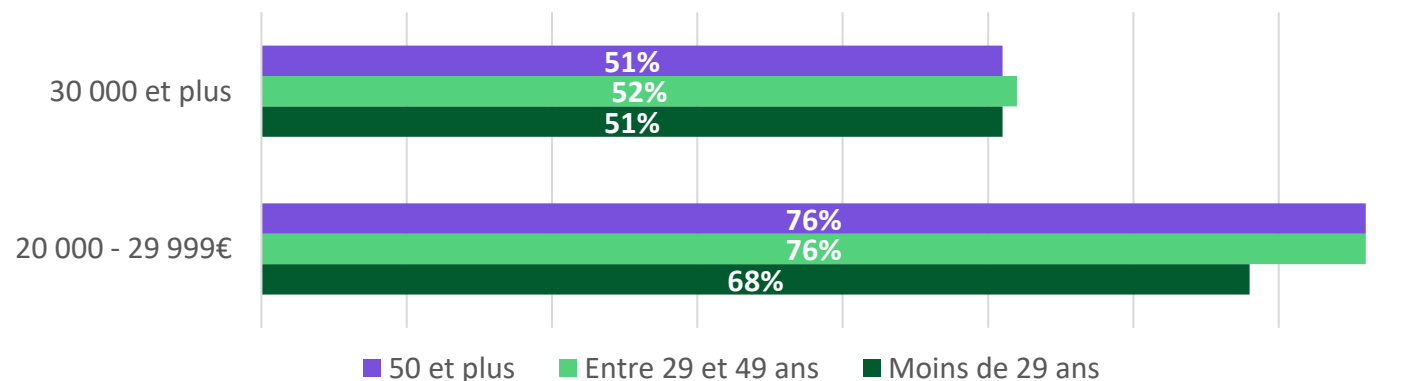
Cependant, la tendance de 2016 se confirme :

- Une proportion hommes/femmes proche de la moyenne de la branche chez les moins de 29 ans pour les salaires de moins de 29 999 euros (qui représentent plus de 90 % des effectifs pour cette tranche d'âge).
- Sur cette même tranche de salaires, ont une surreprésentation de femmes pour les plus de 30 ans : plus de $\frac{3}{4}$ sont des femmes.
- La part des femmes de 51% pour les salaires de plus de 30 000 euros reste insuffisante pour atteindre l'égalité (il faudrait être à 66 %).

Part des femmes par tranche de salaire net et par tranche d'âge en 2016*



Part des femmes par tranches de salaire net et par tranche d'âge en 2019*



* Source : Base tous salariés INSEE au 31/12/2016

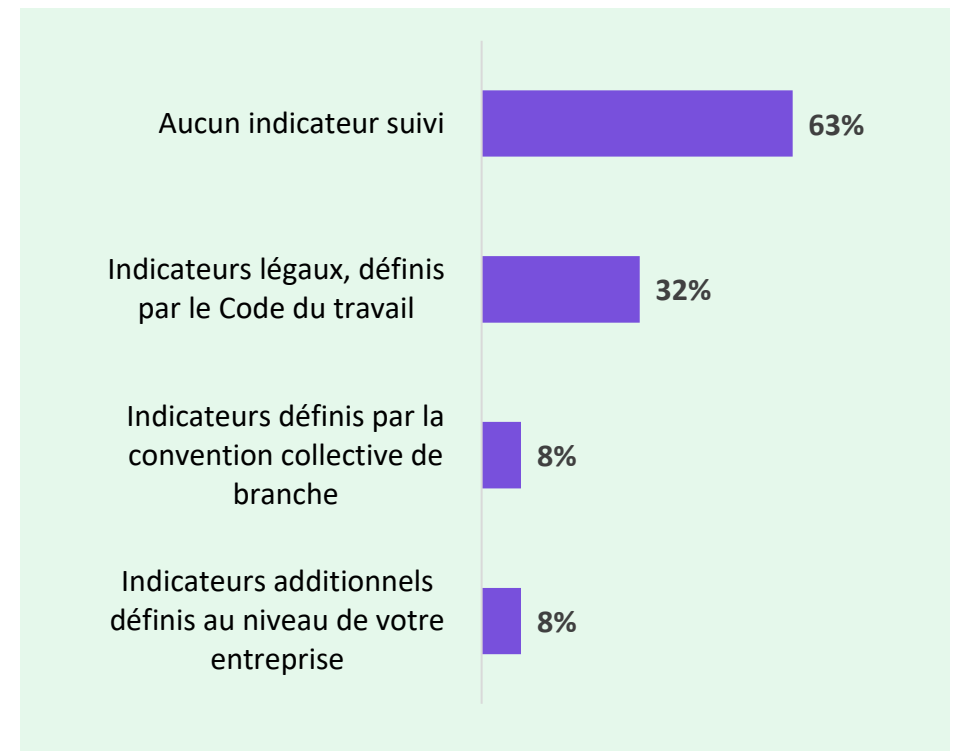
Le suivi d'indicateurs des entreprises en matière d'égalité professionnelle

Concernant le suivi des indicateurs, **une majorité de participants de l'enquête en ligne ont déclaré qu'ils ne suivaient aucun indicateur**. Cela s'explique probablement par la grande majorité de petites entreprises dans la branche, n'ayant pas de CSE, pas d'accord et peu de moyens pour mettre en place des actions, notamment de suivi. Pour ces petites structures, les indicateurs statistiques sont aussi moins pertinents.

Tous les participants ont répondu à cette question et **37 % affirment que leurs entreprises utilisent des indicateurs pour évaluer l'égalité professionnelle dans leurs entreprises**, que ce soient les indicateurs légaux, ceux définis par la convention collective de la branche ou encore des indicateurs additionnels propres à leur entreprise.

Exemples d'indicateurs suivis au niveau des entreprises cités pendant les entretiens qualitatifs :

- Suivi du nombre de jours de congé paternité
- Alertes sur le droit à la déconnexion
- Suivi des temps partiels H/F
- Suivi du bilan social
- Suivi du rapport de Négociation Annuelle Obligatoire
- Tableaux de bord pour le suivi des accès aux actions de formation
- Turn-over selon les secteurs où la répartition H/F est inégale.



Partie 2

Législation de l'égalité professionnelle en France et accord de la branche

L'historique des lois sur l'égalité professionnelle sur le marché du travail

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel. L'égalité professionnelle sur le marché du travail fait l'objet d'un important corpus législatif. Voici quelques exemples qui illustrent l'évolution de cette réglementation.

- [La loi Genisson du 9 mai 2001](#) : relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, cette loi a pour but d'encourager la mise en œuvre de mesures de rattrapage afin de remédier aux inégalités constatées notamment dans les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle. Elle crée également une obligation de négociation sur l'égalité professionnelle au niveau des entreprises et des branches.
- [L'accord international interprofessionnel du 1^{er} mars 2004](#) : relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, cet accord reconnaît la nécessité d'une « volonté politique de tous les acteurs de mettre en œuvre des actions concrètes et positives en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle. »
- [Loi du 23 mars 2006](#) : elle renforce la loi Genisson et porte sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cette loi impose des négociations sur des mesures de suppression des écarts de rémunérations.
- [Loi du 27 janvier 2011 – Copé-Zimmermann](#) : elle pose une obligation, aux entreprises correspondant à certains critères, de respecter un quota minimum de membres de chaque sexe afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance des entreprises.
- [Accord international interprofessionnel du 19 juin 2013](#) : il concerne la qualité de vie au travail des travailleurs et notamment l'exigence de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de salaire et de déroulement de carrière.
- [Loi du 4 août 2014](#) : elle vise à une égalité réelle entre les hommes et les femmes avec plusieurs mesures sur des sujets tels le congé parental réformé, les licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel davantage sanctionnés, des sanctions pour les entreprises ne respectant pas les exigences d'égalité professionnelle...
- [Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) : elle met en place une obligation de résultat et non de moyens pour corriger les différences de rémunération dans les entreprises et combattre les inégalités salariales.
- [Décret du 8 janvier 2019](#) : il apporte des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.
- [Loi du 24 décembre 2021](#) : relative au dialogue social, cette loi instaure une obligation de représentation équilibrée au sein des instances représentatives du personnel dans l'entreprise ainsi que dans les postes de direction des grandes entreprises sous peine de pénalité financière.

Législation de l'égalité professionnelle en France

L'index d'égalité professionnelle

Depuis la [loi du 5 septembre 2018](#), l'Index de l'égalité professionnelle impose aux entreprises de **mesurer les écarts de rémunérations** entre les hommes et les femmes.

Tous les ans, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur Internet leur Index pour **le 1^{er} mars**. Prenant la forme d'une note sur 100, les entreprises doivent atteindre au minimum **la note de 75 sur 100**, dans le cas contraire, elles devront adopter **des mesures correctives sous peine de sanction financière** allant jusqu'à 1 % du CA.

Ces entreprises n'ont plus seulement une obligation de moyens, mais une obligation de résultat.



Il est important de noter que [97%](#) des entreprises de la branche comptent moins de 50 salariés.

Négociation obligatoire de branche professionnelle

Sont négociés en branche au moins tous les 5 ans les sujets suivants :

- Classifications en prenant [en compte l'égalité professionnelle et la mixité des emplois](#).
- Institutions de plans d'épargne interentreprises.

Les critères de l'Index de l'égalité professionnelle :

- **La suppression des écarts de rémunération**
- **La même chance d'avoir une augmentation**
- **La même chance d'obtenir une promotion**
- **L'augmentation de salaire garantie au retour de congé maternité**
- **La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise**

Sont négociés en branche au moins tous les 4 ans les sujets suivants :

- Salaires
- [Égalité femme/homme et harcèlement sexuel](#)
- Mesure pour la conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- Conditions de travail, gestion prévisionnelle des emplois et compétences.
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Priorités et objectifs de la formation professionnelle

L'accord de branche pour l'égalité professionnelle dans la convention collective des entreprises de Courtage d'assurances et/ou Réassurances

Dernier Accord négocié pour l'égalité F/H dans la branche du Courtage d'assurances :

[Accord du 5 mars 2009](#) relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les articles de cet accord sont les suivants :

- **Article 1 : Recrutement**

Offres d'emploi, processus et critères de recrutement, candidatures reçues et candidatures retenues, rémunération à l'embauche

- **Article 2 : Parcours et évolutions professionnels**

Possibilités égales en matière d'évolution professionnelle et de salaire. Critères de détection des potentiels et accès aux postes de responsabilités sur des critères strictement égaux.

- **Article 3 : Formation professionnelle**

Accès à la formation, organisation de la formation, accès aux formations de directions et diplômantes, sensibilisation des dirigeants et responsables de service, calcul des droits DIF des salariés en congé maternité

- **Article 4 : Égalité salariale et promotion**

Principe d'égalité de rémunération, actions spécifiques à des étapes potentiellement charnières de la vie professionnelle, mesures spécifiques au titre du rattrapage salarial pour supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes

- **Article 5 : Maternité, paternité et parentalité**

La maternité, la paternité, le congé parental d'éducation à temps complet

- **Article 6 : Organisation et aménagement du temps de travail**

Aménagement de temps de travail sans que cela soit un facteur direct ou indirect de discriminations dans l'évolution de carrière. Égalité de traitement entre salariés à temps partiel et à temps plein.

- **Article 7 : Indicateurs de suivi**

Modèles mis à la disposition des entreprises par le ministère du Travail, indicateurs d'embauches de l'année, nombre de salariés répartis par sexe, congés parentaux (en jours).

- **Article 8 et 9 : Durée et suivi de l'accord**

Durée indéterminée, en vigueur à partir de la date de sa signature. Examen de l'application de l'accord chaque année au niveau de la branche au sein de la commission paritaire.

Partie 3

Pratiques des entreprises en matière d'égalité femmes-hommes

La diagnostic de la situation en matière d'égalité professionnelle par les entreprises

L'élément qui a été cité par la quasi-totalité des répondants pendant les entretiens **est la perception de la présence d'un "plafond de verre"** dans les entreprises de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances.

En effet, malgré le fait que la plupart des salariés de la branche sont des femmes, **elles sont moins représentées dans les postes de courtiers, de commerciaux et de dirigeants**. Il serait également plus difficile et pour sûr moins fréquent pour une femme d'ouvrir son propre cabinet. **Certains secteurs du Courtage d'assurances seraient aussi plus concernés par ces inégalités que d'autres** (cela serait moins vrai sur des assurances de personnes, plus vrai sur des domaines techniques – construction...).

De manière générale, les répondants s'accordent à dire que **cette inégalité résulte de l'historique de l'évolution des métiers dans les entreprises de la branche**. La situation actuelle serait le reflet d'un déséquilibre qui s'est instauré par le passé et qui mettra du temps à être corrigé. Si certaines entreprises estiment que les changements sont en cours et tendent à un rééquilibrage, d'autres considèrent qu'il faudrait instaurer des mesures plus incitatives immédiatement pour équilibrer les effectifs dans les postes qui tendent à être très masculinisés.

À part ce caractère genré de certaines fonctions, les entreprises ne citent pas d'autres inégalités constatées. C'est le seul déséquilibre majeur remonté en entretiens. Sur les autres dimensions de l'égalité professionnelle, **les entreprises soulignent peu ou pas d'inégalités au sein des entreprises de la branche selon elles**. Une large partie des entreprises interrogées soulignent même que la priorité d'action devrait même plutôt se déporter sur d'autres priorités, comme l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, ou l'effet d'autres stéréotypes par exemple.

Pratiques des entreprises en matière d'égalité femmes-hommes

La mise en place d'actions pour l'égalité professionnelle dans les entreprises

Parmi les répondants à l'enquête, **un peu plus de la moitié déclare qu'aucune action spécifique pour l'égalité professionnelle femme/homme n'est mise en place dans leur entreprise.**

Cela se confirme dans les entretiens et peut s'expliquer de plusieurs façons :

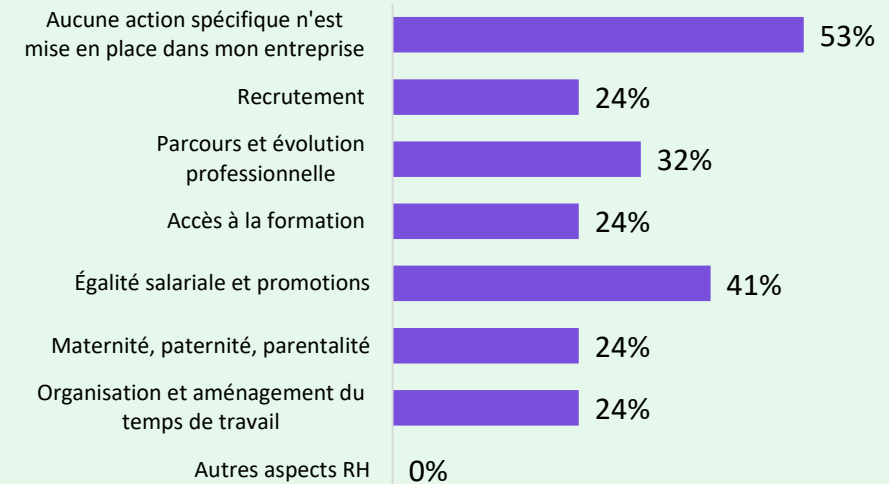
- Des actions spécifiques ne sont pas mises en place parce que **les inégalités ne sont tout simplement pas perçues**/conscientisées par les entreprises.
- Les inégalités sont perçues, mais la branche étant composée majoritairement de petites entreprises, **beaucoup manquent de moyens pour mettre des actions en place en la matière.**

Les actions qui sont mises en place sont le plus souvent liées à l'égalité salariale, les promotions et les parcours professionnels.

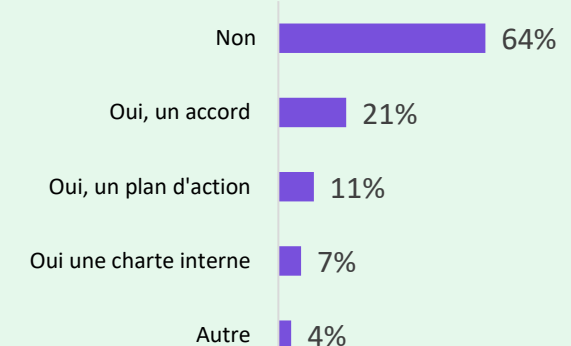
Les exemples d'actions citées sont : la revalorisation des salaires après les congés maternité, les congés maternité et paternité pris en charge à 100 %, la mise en place du suivi d'indicateurs sur l'évolution moyenne des salaires, l'aménagement des horaires pour favoriser l'articulation avec les temps de vie privée (dépôt et récupération des enfants...), le télétravail facilité, les actions de sensibilisation interne pour la lutte contre les stéréotypes ou encore le recrutement de plus de femmes dans les métiers "non équilibrés". **Ces actions sont plus souvent mises en place dans les plus grandes entreprises.**

La plupart des répondants affirment que leur entreprise n'a pas formalisé d'accord en matière d'égalité professionnelle. Seuls **47%** des répondants ont répondu à cette question (ceux qui n'avaient pas coché "aucune action mise en place" à la question précédente) et seuls **36 %** de ceux qui ont répondu affirment avoir négocié un accord, un plan d'action et/ou une charte interne. Là aussi cela reflète probablement la structure des entreprises de la branche.

Actions mises en place :



Formalisation d'accords :



Les accords d'entreprise pour l'égalité professionnelle dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances

Le cadre du benchmark :

Au sein de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, plusieurs accords d'entreprises relatifs à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ont été conclus.

Sans être exhaustif en raison du caractère non obligatoire de la publication des accords sur Légifrance, sur la [plateforme](#), on recense 29 accords d'entreprises relevant de l'IDCC 2247 et publiés sur ce sujet.

En 2022, 5 accords d'entreprise ont été signés et comportent différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle portant sur le recrutement, le parcours et l'évolution professionnelle, sur l'égalité salariale et sur la maternité, paternité et parentalité.

Dans le cadre de ce benchmark, 6 accords ont été plus spécifiquement étudiés pour illustrer les engagements qui peuvent être pris par les entreprises du courtage en matière d'égalité professionnelle.

Recrutement :

Certains accords d'entreprise mettent en place des indicateurs de suivi des recrutements, notamment afin d'**observer l'évolution de la part des femmes dans l'entreprise**. Exemple d'une entreprise de plus de 1 000 salariés : « au terme de la durée d'application du présent accord, un objectif global de 30 % de recrutements de femmes est attendu ... ».

Les accords peuvent également, à la suite à un examen de situation comparé, se donner **des objectifs sur des catégories de salariés en particulier**. Exemple d'une entreprise de plus de 500 salariés : « objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes dans chacune des directions ».

Sur le parcours et l'évolution professionnelle :

Certains accords d'entreprise mettent en place des actions afin d'assurer une égalité dans le parcours professionnel de leurs salariés. **Des actions sont engagées sur le plan de la formation**. Exemple d'une entreprise de plus de 1 000 salariés : « la direction veillera à assurer l'accès équivalent des femmes à la formation ... ».

Les accords d'entreprise pour l'égalité professionnelle dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances

Sur l'égalité salariale :

Les accords d'entreprises consultés présentent tous des mesures sur ce point. Elles peuvent concerner **un budget spécifique pour réduire les écarts des salaires**. Exemple d'une entreprise de plus de 500 salariés : « Un budget spécifique représentant 0,40 % des salaires de base annuels sera dédié à l'application d'ajustements individuels notamment pour réduire les écarts ponctuels de rémunération entre les femmes et les hommes, tous emplois et toutes classifications confondus ».

Cela peut être une vigilance sur **les augmentations annuelles des salaires**. Exemple d'une entreprise de plus de 500 salariés : « lors de chaque révision salariale périodique, les établissements veilleront à ce que la moyenne en pourcentage des augmentations individuelles des femmes (y compris les personnes en congés maternités ou d'adoption) soit comparable à 0,5 points près à la moyenne des augmentations individuelles des hommes, ou à défaut à ce que les écarts soient justifiés par des critères objectifs »

Une attention particulière peut être apportée à des **contrats plus féminisés**. Exemple d'une entreprise de plus de 500 salariés : « Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet ».

Sur la maternité, paternité et parentalité :

Plusieurs accords prennent des mesures afin que la maternité ne soit plus un frein dans l'évolution de carrières des femmes et pour faciliter l'accessibilité des hommes à la paternité.

En ce sens, les accords peuvent prévoir de **faciliter l'accompagnement des hommes avant la naissance de l'enfant**. Exemple d'une structure de 150 salariés : « offrir au père ou à l'autre parent la possibilité d'accompagner la mère aux examens médicaux qui auraient lieu pendant le temps de travail, et ce sans perte de rémunération. »

D'autres accords prennent des mesures afin de **favoriser la prise des congés paternité pour les nouveaux pères**. Exemple d'une entreprise de plus de 500 salariés : « les sociétés entendent compléter l'allocation versée par la sécurité sociale au titre du congé paternité à hauteur de 100% du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications) et dans la limite du salaire net ».

Des mesures peuvent également permettre **l'accompagnement des femmes pendant la période de grossesse**. Exemple d'une entreprise de plus de 500 salariés : « les parties souhaitent négocier la possibilité de faciliter l'accès au télétravail des femmes ayant déclaré leur grossesse et qui rencontreraient des difficultés pour se déplacer jusqu'à leur lieu de travail ».

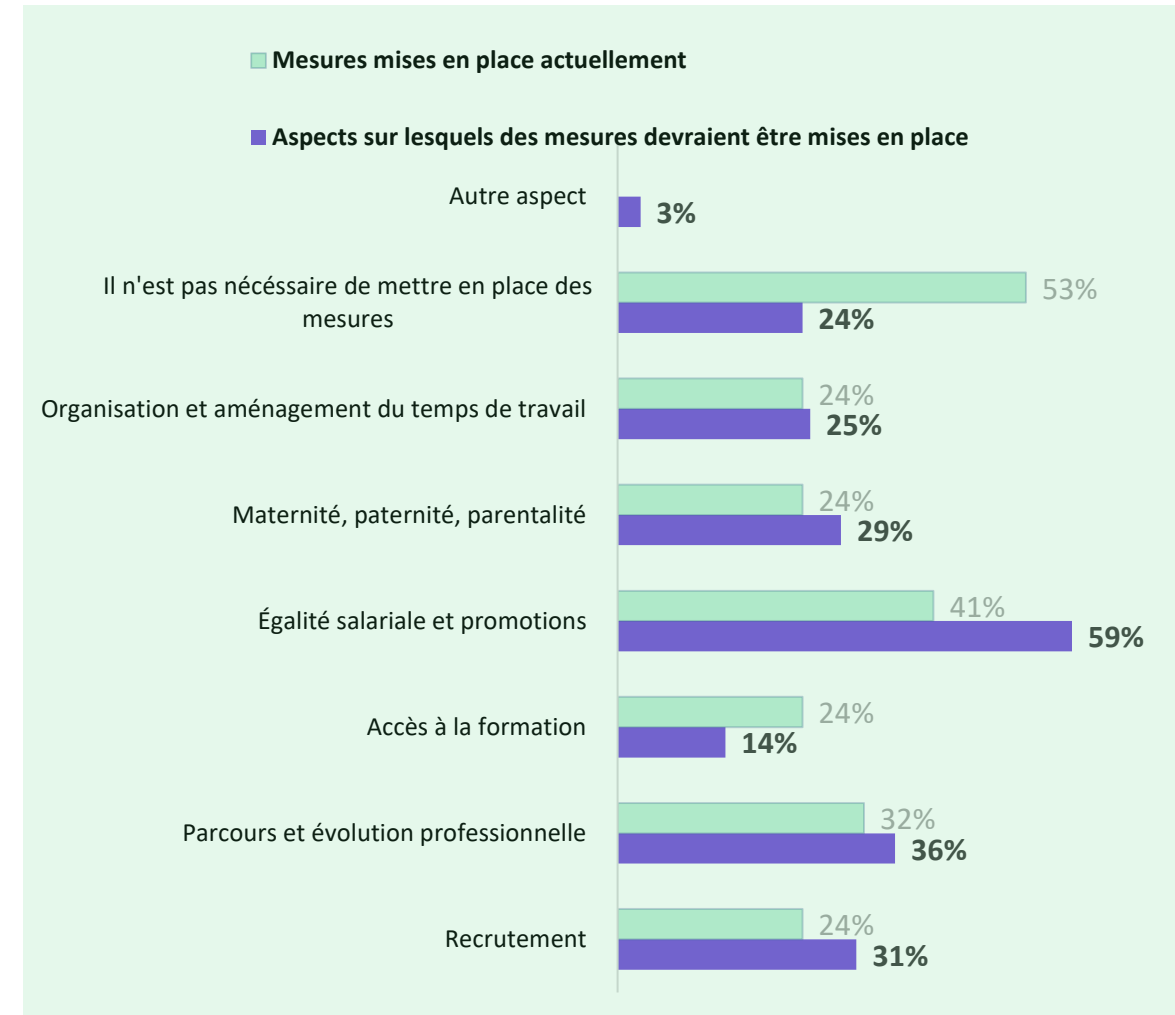
Le retour des entreprises en matière d'égalité femmes-hommes

Les priorités de mise en place de nouvelles mesures internes

Les écarts entre ce qui a déjà été mis en place et ce qui devraient être mis en place sont les plus importants sur les aspects suivants :

- **La nécessité de mettre en place des mesures.** Un peu plus de la moitié ont déclaré qu'aucune mesure n'était mise en place dans leur entreprise (53 %), mais seulement un quart des répondants précisent que la mise en place de mesures n'était pas nécessaire (24 %). Ainsi plus de la moitié des entreprises qui n'ont encore rien mis en place souhaiteraient le faire.
- **L'importance de poursuivre sur l'égalité salariale.** Un peu plus de la moitié des participants indique qu'ils souhaiteraient mettre en place des mesures pour l'égalité salariale et les promotions (59 %), là où un peu moins de la moitié des participants déclarent que des mesures en la matière sont déjà mises en places dans leur entreprise (41 %).
- **L'accès à la formation moins prioritaire.** À l'inverse, 24 % des entreprises affirment avoir déjà mis en place des mesures concernant l'accès à la formation et seulement 14 % en font une priorité actuelle (24% contre 14%)

Concernant les priorités de mise en place de mesures, les éléments qui ressortent le plus sont les mesures sur **l'égalité salariale et la promotion, les parcours et évolutions professionnelle, et le recrutement**, par ordre d'importance.



Partie 4

Analyse de
chaque axe
potentiel de
l'accord

Quelques rappels généraux – Les différences de traitement autorisés.

Tous les éléments qui sont présentés dans le benchmark des accords de branche sont mis en contraste avec les éléments les plus récents de la réglementation en vigueur en matière d'égalité professionnelle.

Une analyse comparative des accords collectifs de branche permet en effet de présenter comment les autres branches se sont appropriés la réglementation en vigueur et ce sur quoi ils ont pu s'engager.

Le benchmark des accords n'a pas vocation à être exhaustif, et certaines branches sont assez différentes de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances (répartition par taille entreprise, répartition F/G, etc.).

Dans certains cas, la Loi permet une **différence de traitement**, notamment pendant les processus de recrutement, pour protéger les personnes ou pour favoriser l'insertion de certaines populations.



Concernant la problématique de l'égalité Femme Hommes, **aucune différence de traitement n'est autorisée**, même si elle pourrait être mise en place pour favoriser une plus grande égalité.

En ce qui concerne les différences de traitement en lien avec le sexe :

Ne sont autorisées que les différences de traitement par sexe quand cela répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante (**Article L.1142-2**).

Un décret en Conseil d'État détermine la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice duquel l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante.

- **Article L. 1142-3**

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives à :

- La protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles **L. 1225-1 à L. 1225-28**.
- L'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à **l'article L. 1225-29**.
- L'allaitement, prévues aux articles **L. 1225-30 à L. 1225-33**.
- La démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article **L. 1225-34**.
- La question du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux articles **L. 1225-35 et L. 1225-36**.
- La question du congé d'adoption, prévues aux articles **L. 1225-37 à L. 1225-45**.

Comment lire le benchmark

Principales directives de l'accord de 2009 :

Dans cette partie gauche, un rappel est proposé des éléments principaux présents dans l'accord de 2009 pour l'égalité femme homme dans la branche de Courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Exemples de directives mises en place dans d'autres accords de branche :

Dans la partie droite, vous est proposé un état des lieux des principales tendances repérées dans les accords les plus récents des branches idéalement les plus proches de celle du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances . Les branches des Bureaux d'études ([IDCC 1486 – 2014](#)) , des Agences Générales d'Assurances ([IDCC 2335 – 2019](#)) et des sociétés d'assurances et de l'inspection d'assurance ([IDCC 1672 et 1679 - 2020](#)) ont été particulièrement analysées. Mais au global, ce sont plus de 52 accords qui ont été étudiés dans le cadre de ce projet.

. [IDCC 1486 – 2014](#) – Les liens hypertextes en bleu soulignés renvoient directement vers les accords/conventions collectives correspondantes (ici l'accord égalité de la branche des bureaux d'études techniques).

Autres exemples récents :

- Exemples annexes d'éléments cités dans les accords de branches signés récemment. Ces exemples ont pour objectif de fournir plus d'éléments de réflexion sur ce qui pourrait être mis en place pour les entreprises de la branche de Courtage d'Assurances et/ou Réassurances.

Recrutement – La réglementation en vigueur

Plusieurs mesures doivent être mises en place dans toutes les entreprises pour garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Ces actions doivent être instaurées à diverses étapes des parcours professionnels, en commençant par le recrutement.

Pour l'embauche, le principe de non-discrimination garantit l'égalité des chances à compétences et expériences égales. Aucun critère de sélection lié au genre ne peut être utilisé dans les annonces d'emploi et dans la sélection des candidatures. De façon idéale, les recruteurs doivent être formés aux actions préventives pour éviter la discrimination. (L.1131-2 – Code du travail, obligatoire pour les entreprises de +300 salariés).

Il est également important de prêter attention aux discriminations indirectes, quand des critères de sélections ou des dispositions qui sont en apparence neutres mais entraînent en réalité des désavantages particuliers pour certaines personnes.

Tout salarié, tout candidat à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise est protégé par la loi contre les discriminations à l'embauche et au travail. Le Code du Travail ([art. L.1132-1](#)) interdit toute distinction entre salariés fondée notamment sur :

- l'origine
- le sexe
- les mœurs
- l'orientation sexuelle
- l'identité sexuelle
- l'âge
- la situation de famille
- la grossesse
- les caractéristiques génétiques
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race
- les opinions politiques
- les activités syndicales ou mutualistes
- les convictions religieuses
- l'apparence physique
- le nom de famille
- le lieu de résidence
- l'état de santé
- le handicap

Recrutement

Principales directives de l'accord de 2009 :

Offres d'emploi

Il est interdit de faire apparaître tout critère illicite ou discriminatoire lors de la diffusion d'offres d'emploi.

Processus et critères de recrutement

Le processus de recrutement est unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.

Candidatures reçues et candidatures retenues

Il faut conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes.

Rémunération à l'embauche

Elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

Benchmark des accords de branche

Exemples de directives mises en place dans d'autres accords de branche :

Dans les autres accords de branche analysés, la phase de recrutement apparaît non seulement comme un point clé de l'application des principes de non-discrimination, mais aussi comme un champ d'action qui peut permettre d'anticiper et de remédier à des disparités existantes dans les entreprises de la branche.

Exemple : Branche des bureaux d'études – équilibrer la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité. Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine. [IDCC 1486 - 2014](#)

Autres exemples récents :

- **Recrutement équilibré** : Équilibrer les recrutements entre profils-écoles et universités, profils débutants ou expérimentés. Viviers prioritaires (alternance, stagiaires, intérimaires...). [IDCC 5001 - 2019](#) – *Industries électriques et gazières.*
- **Anticiper les pénuries de candidatures** : Anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou financiers ; ou les pénuries de candidatures masculines sur les postes de conseiller clientèle particulier ou de responsable RH. [IDCC 3210 – 2021](#) – *Banque populaire.*
- **Rédaction des annonces** : Porter une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi afin que celles-ci soient suffisamment claires et détaillées pour ne pas être discriminantes [...] Les entreprises indiqueront la dénomination tant masculine que féminine du poste proposé lorsque cela est possible (par exemple : couturier/couturière, vendeur/vendeuse). [IDCC 303 – 2021](#) – *Couturière parisienne.*
- **Mise en place d'actions pour l'égalité** : Mener des actions dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine. [IDCC 1621 – 2021](#) – *Répartition pharmaceutique.*

Parcours et évolutions professionnels - La réglementation en vigueur

- L'évolution la plus récente en matière d'évolution professionnelle et d'égalité Femme Homme est la mise en œuvre de la loi « *Rixain* » en 2021. Cette loi comporte plusieurs mesures, dont l'article 14 qui instaure une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises.
- À partir de septembre 2022, les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés doivent mettre en œuvre des actions visant à atteindre un objectif de 30 % de femmes dans les postes de dirigeants et de 30 % de femmes membres d'instances dirigeantes. Ces objectifs sont à atteindre avant mars 2026 et seront augmentés à 40 % à partir de 2029. **Loi n°2021-1774**

Les employeurs ont l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment en vue des évolutions des métiers.

- Pour cela, ils doivent proposer des actions de formations qui ont pour objectif l'acquisition de blocs de compétences, classés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ces actions permettent aux collaborateurs d'évoluer professionnellement.
- L'accès à ces actions de formation doit de manière égale, prendre en considération les index d'égalité femme-homme et les effets des stéréotypes sur l'attractivité des métiers.
- Aujourd'hui, l'évolution professionnelle est quasi-indissociable des actions de formation qui doivent obligatoirement être mises en place par les employeurs.

Parcours et évolution professionnelle

Principales directives de l'accord de 2009 :

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances affirment leur engagement de **veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel et de rémunération.**

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les **mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels.** Ils peuvent avoir accès à tous les emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. **À cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.**

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur **la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.**

Benchmark des accords de branche

Exemples de directives mises en place dans d'autres accords de branche :

Les entreprises portent une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et **notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi qu'aux instances de direction.**

Exemples :

- Les mesures permettant d'atteindre ces objectifs sont déterminées au niveau de chaque entreprise [...] En outre, les entretiens professionnels peuvent être l'occasion de susciter des candidatures vers des postes à responsabilité. [IDCC 1672 – 1679 – Sociétés d'assurances et d'inspection d'assurances](#)
- Dans un certain nombre d'entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait apparaître une baisse relative de la proportion de cadres femmes, notamment parmi les équipes de direction des entreprises. C'est ce que l'on appelle **le plafond de verre**. Parallèlement à cette notion, se développe la notion **de mur de verre**, qui signifie que les femmes, qui parviennent à des postes à responsabilité le deviennent dans des secteurs moins stratégiques. Les partenaires sociaux corrélient la notion de plafond de verre à celle de gestion des compétences et des potentiels. [IDCC – 1486 – Bureau d'études techniques](#)

Autres exemples récents :

- **Pratiques pour la sélection** : Faire un recensement des meilleures pratiques expérimentées ou éprouvées dans les entreprises de la branche professionnelle pour réduire les inégalités dans les pratiques (ex. : recrutements par simulations, méthode des habiletés, plateformes digitales, évolution des modalités de sourcing interne, immersions, binômes, parrainages/marrainages ou tutorats professionnels, cursus de formation, mesures d'accompagnements professionnel et financier...). [IDCC 5001 – 2019 - Industries électriques et gazières.](#)
- **Actions pour favoriser une évolution égalitaire** : Dans ce cadre [*accès égal aux promotions*] et afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction. [IDCC 1501 – 2017 – Restauration rapide](#)

Formation professionnelle - la réglementation en vigueur

Plusieurs mesures doivent être mises en place dans toutes les entreprises pour garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Ces actions doivent être instaurées à diverses parties des parcours professionnels :

- **L'accès à la formation** étant considéré comme un levier pour l'évolution professionnelle, l'accès à ces actions **doit être égal entre les femmes et les hommes.**
- **Les organismes de formation ont aussi pour mission de** « favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers » **Article L6231-2**

Article L6112-2

« Le principe de non-discrimination énoncé à **l'article L. 6112-1** ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures prises au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière de formation.

Ces mesures sont destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation et à favoriser l'accès à la formation des femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux. »

Formation professionnelle

Principales directives de l'accord de 2009 :

Accès à la formation

Garantir le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et au dispositif du droit individuel à la formation

Organisation de la formation

Réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale
Mettre en place, un aménagement d'horaire pour faciliter la participation à la formation.

Accès aux formations de direction et diplômantes

Garantir le principe général d'égalité d'accès aux formations de direction et aux formations diplômantes.

Sensibilisation des dirigeants et responsables de service

Sensibiliser les dirigeants et responsables de services aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Calcul des droits à *DIF* des salariés en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation

Benchmark des accords de branche

Exemples de directives mises en place dans d'autres accords de branche :

Dans des accords de branches comparables à la branche des entreprises de courtage, il est rappelé **l'importance de prêter attention aux actions de formation du fait qu'elles constituent un levier pour l'évolution professionnelle**. L'attention doit en outre être portée sur les entretiens professionnels et sur le suivi d'indicateurs qui permettent de vérifier que la proportion de personnes qui se forment soit équilibrée.

Certaines mesures additionnelles sont mises en places dans **la branche des agences générales d'assurances** :

Exemple :

- À cette fin, le montant de l'allocation de formation, telle que définie au troisième point de l'article 8. 3 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004, est majoré de 10 % lorsqu'un salarié est conduit à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une action de formation en dehors de son temps de travail. [IDCC – 2335 – Personnel des agences générales d'assurances](#)

Autres exemples récents :

- **Accessibilité de la formation** : Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés à temps partiel, les entreprises, en collaboration avec les organismes concernés, pourront faire évoluer les modalités d'organisation des formations afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les personnes notamment en temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles. [IDCC 1501 – 2017 – Restauration rapide](#)
- **Prise en compte des situations individuelles et familiales** : Il appartient à chaque employeur de proposer des actions de formation, en prenant en compte les contraintes familiales, dans des conditions qui favorisent le départ en formation du salarié, notamment en privilégiant le cas échéant des formations à distance. [IDCC 2205 – 2019 – Notariat](#)

Égalité salariale et promotion - La réglementation en vigueur

À travail égal, salaire égal.

Les employeurs doivent assurer une rémunération égale pour le même travail ou pour un travail à valeur égale, les modes d'évaluation de l'emploi doivent être similaires pour les deux genres et les évolutions salariales ne peuvent être influencées par la prise de congé maternité/paternité.



L'employeur doit prendre en compte l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (**Article L. 1142-7**) et fournir des indicateurs sur l'évolution de cet écart.

Si les écarts sont constatés, les entreprises doivent élaborer un plan d'action pour contrer cet effet.

À compter de 2022, les exigences relatives à l'Index d'égalité professionnelle sont renforcées par l'article 12 de la loi n°2021-1774.

Désormais, les résultats obtenus sur l'ensemble des indicateurs de l'index sont publiés sur le site internet du ministère chargé du travail.

Les entreprises qui ont obtenu une note inférieure à **75 points** ont pour obligation de publier, de façon externe et interne, les mesures de correction définies à partir des éléments de **l'article L.1142.9 du Code du travail**.

Les entreprises qui ont obtenu une note inférieure à **85 points** doivent fixer et publier les objectifs de progression pour chacun des indicateurs.

Ces seuils sont fixés par le **décret n°2022-243**.

Égalité salariale et promotion

Principales directives de l'accord de 2009 :

Principe d'égalité de rémunération :

- Veiller à ce que, lors des révisions de situation, les dirigeants d'entreprise s'assurent qu'à compétences, qualifications et fonctions équivalentes, performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires soient similaires entre les femmes et les hommes.
- Être vigilant au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences et expériences ou profils et performances équivalents.
- Le fait que le salarié soit un homme ou une femme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de sa rémunération.

Mettre en place des actions spécifiques à des étapes potentiellement charnières de la vie professionnelle.

Mesures spécifiques au titre du rattrapage salarial pour supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes d'ici à la fin 2010.

Benchmark des accords de branche

Exemples de directives mises en place dans d'autres accords de branche :

Les accords de branches comparables à celle du courtage préconisent le respect des mesures définies par l'article [L.32221-2 du Code du travail](#) : **Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.**

Il est également précisé que l'égalité de rémunération concerne « tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».

De plus, il existe **des préconisations pour lutter contre les écarts de rémunération actuellement perçus dans les entreprises de ces branches**, sur la base de diagnostics réguliers et de la mise en place de mesures correctives pour l'égalité en matière de rémunération.

Exemple :

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes. [...] L'équité salariale est un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques. [IDCC 1486 – Bureaux d'études techniques](#)

Autres exemples récents :

- **Neutraliser les incidences financières** : Il est préconisé que les mesures tendant à garantir la situation salariale des bénéficiaires des congés de maternité et de paternité soient prises en compte le plus rapidement possible après réalisation tous les ans d'un décompte du nombre de salariés ayant bénéficié de ce type de congés. Les partenaires sociaux souhaitent tendre à neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés liés à la parentalité, sur l'évolution des rémunérations entre les hommes et les femmes. [IDCC 3220 – 2020 – Personnel des offices publics de l'habitat](#)
- **Budget dédié en cas d'écarts non justifiés** : En cas de constatation d'écart de rémunération non justifié, les entreprises doivent prendre des mesures de rattrapage visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et affecteront un budget dédié à ce rattrapage. Ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés. [IDCC 2148 – 2021 - Télécommunications](#)

Maternité, paternité, parentalité - la réglementation en vigueur

Les congés maternité et de paternité sont un moment clé en ce qui concerne l'évolution professionnelle des salariés.

Pour garantir leurs droits et une égalité maintenue sur le long terme, plusieurs actions peuvent être mises en place.

- Maintenir les rémunérations pendant toute la durée du congé.
- Veiller à ce que le lien avec l'entreprise soit préservé pendant l'absence du/de la salarié(e)
- Proposer un entretien de préparation au congé maternité/paternité
- Proposer un entretien au retour du congé maternité/paternité
- Proposer des rendez-vous de suivi pour accompagner le retour du/de la salarié(e) dans l'entreprise
- Promouvoir et encourager la prise effective du temps de congé paternité.

Exemples d'articles :

- **Article L1225-16** – Encadre le droit aux absences par la salariée pour les examens médicaux obligatoires, prévues par l'article L2122-1, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.
- **Article L1225-24** – Définit la durée du congé de l'article précédent comme temps de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.
- **Article L1225-25** – Établit que la salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire avec la même rémunération à l'issue de son congé maternité
- **Article L1225-26** – Définit que la rémunération, suite aux congés liés à la maternité, sont majorés des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Maternité, paternité, parentalité

Principales directives de l'accord de 2009 :

Garantie pendant la grossesse : Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Garanties pendant le congé de maternité ou d'adoption : Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ou l'adoption ne pénalisent pas les salariées dans leur vie professionnelle.

Organisation et aménagement du temps de travail

Veiller à ce que les **modalités d'organisation du travail** du ou de la salariée, et notamment l'aménagement des horaires, **ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière**. Le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel est rappelé.

Benchmark des accords de branche

Exemples de directives mises en place dans d'autres accords de branche :

Deux éléments principaux sont abordés dans les accords des branches proches de celle du Courtage d'assurances :

- Les congés maternité/paternité doivent être considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation et le calcul des congés payés.
- Le retour des salariés après un congé maternité/paternité est un moment où doivent être mises en place des mesures spéciales, comme un entretien professionnel au retour par exemple.

Autres exemples récents :

- **Durée du congé parental :** Les parents qui bénéficient d'un congé parental à temps partiel ont la possibilité de prolonger celui-ci au-delà de la limite légale (sous réserve de scolarisation), jusqu'à la veille de la rentrée scolaire suivant les 3 ans de l'enfant, et moyennant un préavis de 3 mois. [IDCC 1922 et 1480 - 2017 – Radiodiffusion et Journalistes](#)
- **Congé paternité :** Suivi de la prise **effective** du congé paternité et d'accueil de l'enfant. [IDCC 1621 – 2021 – Répartition pharmaceutique](#)
- **Congé paternité :** Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé de paternité n'est plus réservé au seul père, mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle. Sont donc visés les couples hétérosexuels, au sein desquels le compagnon de la mère n'est pas le père de l'enfant, et les couples homosexuels féminins, au sein desquels l'une des deux partenaires a donné naissance à un enfant. [IDCC 1501 – 2017 – Restauration rapide](#)

Indicateurs de suivi - la réglementation en vigueur

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur **Index de l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, chaque année au plus tard le 1^{er} mars.

Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur **Comité social et économique** (CSE) **ainsi qu'à l'inspection du travail** (Dreets).

Une partie importante des accords de branche complètent ces indicateurs en y ajoutant des éléments pour un suivi plus précis. Cela leur permet de pouvoir mettre en place des actions spécifiques pour lutter contre les inégalités observées.

Les articles qui définissent ces indicateurs sont les articles **L.1142-8 à L.1142-10**

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La plupart des données à prendre en compte figurent dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES).

Indicateurs de suivi

Principales directives de l'accord de 2009 :

Dans un souci de cohérence avec le rapport de situation comparée des **conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes mis en œuvre par le décret n° 2008-838 du 22 août 2008**, et afin de ne pas multiplier inutilement les tableaux de bord, les parties conviennent de se référer aux indicateurs contenus dans le rapport.

Ainsi que :

- Les embauches de l'année : répartition par emploi type et par sexe
- Le nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à 6 mois)
- Et le nombre de jours de congés de paternité pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie hiérarchique).

Durée et suivi

Le présent accord est conclu pour **une durée indéterminée** et pourra être révisé par avenant dans les conditions légales. Il entrera en vigueur **à compter de la date de sa signature**.

Un examen plus général visant à mesurer les progrès réalisés et, le cas échéant, ceux éventuels restant à faire **sera réalisé après 3 années d'application**.

Benchmark des accords de branche

Exemples de directives mises en place dans d'autres accords de branche :

Plusieurs indicateurs sont utilisés dans le cadre des analyses qui sont le plus souvent menées annuellement pour renforcer l'égalité au sein des branches comparables à celle du Courtage. Quelques exemples de ces indicateurs sont :

- La répartition hommes/femmes dans le recrutement (et comparaisons candidatures reçues et embauches)
- La répartition des promotions, primes, salaires, augmentations.
- La répartition hommes/femmes par ancienneté, tâches, conditions de travail, etc.
- La répartition de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
- La répartition en pourcentage des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

[IDCC 1486 – Branche des bureaux d'études techniques](#)

Autres exemples récents :

- **Écart femmes hommes** : Lorsqu'un déséquilibre réel non structurel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises étudieront les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles rechercheront les mesures correctives possibles visant à améliorer la situation, en lien avec les institutions représentatives du personnel. [IDCC 3223 – 2020 – Personnels Navigants](#)
- **Suivi de l'accord** : Le suivi du présent accord est confié par les partenaires sociaux à la commission de veille contre les discriminations, chargée d'évaluer l'impact des mesures dudit accord et de proposer des outils à destination des entreprises de moins de 50 salarié(e)s. Elle se réunit au moins une fois par an sur cet ordre du jour et rend compte de ses travaux par écrit à la CPPNI et à la sous-commission paritaire d'interprétation et de négociation d'entreprise en vue de l'élaboration du rapport annuel d'activité. [IDCC 1516 - 2020 – Organismes de formation](#)

Autres points importants - la réglementation en vigueur

Plusieurs mesures doivent être mises en place dans toutes les entreprises pour garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Ces actions doivent être instaurées à diverses parties des parcours professionnels :

Doivent être mises en place par les employeurs des actions concrètes pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article L. 1153-5-1

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Plusieurs aménagements peuvent être mis en place dans les entreprises pour faciliter l'équilibre entre la vie privée et professionnelle des salariés. Ces mesures peuvent, de façon indirecte, augmenter l'attractivité des métiers et de favoriser l'égalité femme homme.

- Inciter les collaborateurs à **équilibrer leur temps entre vie professionnelle et vie privée.**
- **Changer les plannings des réunions** (en évitant les matins et soirs) et des déplacements.
- Favoriser le développement de dispositifs de **travail à distance** ou en **horaires décalés** pour réduire le temps perdu dans les transports : télétravail en fonction des métiers, espaces de coworking.
- Encourager les dispositifs permettant **aux hommes d'aménager leur temps de travail** (pour permettre de rééquilibrer les contraintes familiales).
- Mettre en place des services **de garde d'enfants**, entre autres aménagements structurels qui permettraient plus de flexibilité pour les collaborateurs

Benchmark des accords de branche

Autres exemples de directives mises en place dans d'autres branches sur des thèmes non intégrés en 2009

- **Mesures contre la discrimination :**

Mode de recours contre les discriminations : Tout(e) salarié(e) estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne peut demander à être reçue par un responsable des ressources humaines ou à défaut un représentant de l'employeur, en présence s'il/elle le souhaite d'un représentant du personnel, aux fins d'examiner les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination. Cet entretien doit avoir lieu dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande écrite. [IDCC 1555 – 2018 – Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique](#)

- **Mesures spéciales pour la formation :**

Les partenaires sociaux conviennent qu'une **majoration de 10 % du salaire brut de base sera accordée au/à la salarié(e) qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail**, pendant la durée de la formation et sur justificatifs des dépenses. [...] Les salarié(e)s qui reprennent leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou un congé parental d'éducation, ou une absence de plus de 6 mois, **font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, notamment dans le cadre du dispositif Pro A.** [IDCC 3013 – 2019 - Librairie](#)

- **Sensibilisation et communication**

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par la branche, les partenaires privilégiés de cette dernière et les entreprises pour **promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle**. L'ensemble des salariés est ainsi sensibilisé aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle afin de prévenir tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant. [IDCC 1580 – 2017 – Chaussure et Articles chaussants](#)

- **Don de jours de repos :**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux soulignent qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, **renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise** qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. [IDCC 16 – 2020 – Transports routiers](#)

- **Désignation de référents :**

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, élu du personnel, est désigné par le CSE de l'entreprise. De plus, en complément de celui désigné par les élus, les entreprises de plus de 50 salariés doivent également désigner un référent en la matière pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel. [IDCC 2148 – 2021- Télécommunications](#)

Pour l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche du Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances (IDCC 2247)

Contact pour la branche :
01 48 74 19 12 : contact@planetecsca.fr
www.planetecsca.fr

Gwenaëlle DEVAUX
Chef de projets Prospective
ATLAS
25, quai Panhard et Levassor
75013 PARIS
prospectivetlas@opco-atlas.fr

Sébastien LEVY PRUDENT
Président
OLECIO
sebastien.prudent@olecio.fr
<https://olecio.fr/>

Etude réalisée avec le soutien de l'OPCO Atlas

Atlas^{opco}

Rendez-vous sur opco-atlas.fr pour découvrir tous les services d'Atlas.
Suivre notre actualité sur

